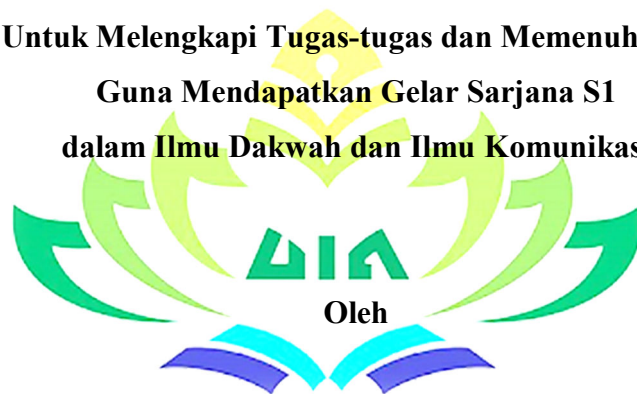


**POLA REKRUTMENT KADER ROHANI ISLAM (ROHIS) DI SMAN 9
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat

**Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi**



Oleh

EKA PUTRI NUR APRIANI

NPM: 1541030147

Jurusan: Manajemen Dakwah



FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H/2019 M

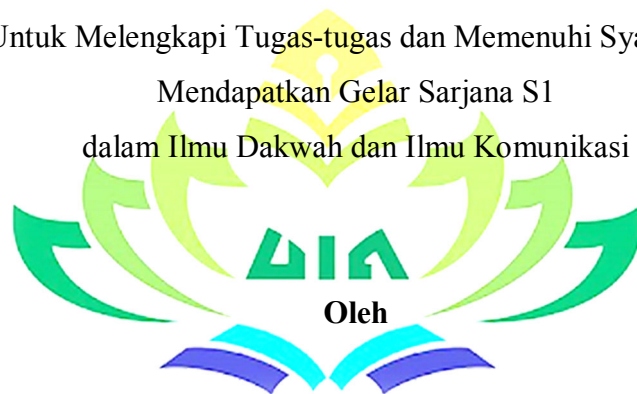
**POLA REKRUTMENT KADER ROHANI ISLAM (ROHIS) DI SMAN 9
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna

Mendapatkan Gelar Sarjana S1

dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Oleh

EKA PUTRI NUR APRIANI

NPM: 1541030147

Jurusan: Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Mulyadi S.Ag.,M.Sos.I

Pembimbing II : Eni Amaliah, S.Ag. SS.M.Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

POLA REKRUTMENT KADER ROHANI ISLAM (ROHIS) DI SMAN 9 BANDAR LAMPUNG

ABSTRAK

Oleh
Eka Putri Nur Apriani

Rekrutmen merupakan hal yang penting dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, karena sangat penting dalam organisasi mempunyai sumber daya manusia untuk menjalankan roda organisasi sebagai penerus dari kepengurusan untuk kurun waktu yang panjang. Adanya perekrutan untuk memperoleh kader-kader yang berkualitas memiliki motivasi, keterampilan dan pengetahuan yang tinggi. ROHIS merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang keagamaan yang dilestarikan dan dikembangkan melalui pembelajaran-pembelajaran yang bersifat keagamaan. Tujuan dari dibentuknya ROHIS yaitu untuk membentuk generasi yang terbina secara Islam baik aqidah, akhlak, ilmu serta amal berlandaskan al-Qur'an dan al-Hadits. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola rekrutment apa yang digunakan ROHIS untuk menarik kader-kader yang mampu menjalankan roda organisasi ROHIS. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, penelitian ini mengambil latar belakang ROHIS di SMAN 9 Bandar Lampung. Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk mengambil data penelitian ini adalah dengan metode observasi dan wawancara dengan ditunjang metode dokumentasi serta metode deskriptif analisis yang digunakan untuk menghimpun data aktual, kegiatan yang dilakukan dengan pengumpulan data dengan menggambarkan keadaan yang sebenarnya terjadi. Hasil temuan yang penulis dapat ketika terjun ke lapangan adalah kegiatan rekrutment ROHIS memanfaatkan sumber internal dengan pola rekrutment yang dilakukan seperti memanfaatkan kegiatan MOS (Masa Orientasi Siswa), referensi kader serta kajian ke-Islaman. Namun, dalam pola perekrutan masih terdapat kendala-kendala yang membuat perekrutan kader ROHIS belum sepenuhnya berjalan baik.

Kata Kunci : Pola Rekrutment dan Kader ROHIS

MOTTO

يَبْنَئِ أَقِمِ الصَّلَاةَ وَأْمُرْ بِالْمَعْرُوفِ وَانْهَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأَصْبِرْ عَلَى مَا أَصَابَكَ إِنَّ
ذَلِكَ مِنْ عَزْمِ الْأُمُورِ ﴿١٧﴾

Hai anakku, dirikanlah shalat dan suruhlah (manusia) mengerjakan yang baik dan cegahlah (mereka) dari perbuatan yang mungkar dan bersabarlah terhadap apa yang menimpa kamu. Sesungguhnya yang demikian itu Termasuk hal-hal yang diwajibkan (oleh Allah). (31):17).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah *Subhanahu wa Ta'alla* beserta shalawat Rasulullah *Shallallahu Alaihi wa Sallam*, Atas kemudahan yang diberikan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan berkat segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Maka Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua Orang tuaku, Ayahanda tercinta Bapak Suyapto dan Ibu Suliyasmiti yang sangat saya banggakan dan saya sayangi dengan segenap kemampuannya, kerja kerasnya, dan selalu mendoakanku dalam setiap langkah kakiku dalam meraih cita-cita. Semoga Allah selalu memberikan kesehatan dan Ridho-Nya dalam setiap urusannya dunia maupun akhirat.
2. Adikku yang kusayangi Okma Maha Rani, yang selalu memberikan perhatiannya dan semangat kepadaku dalam setiap aktivitasku.
3. Teman-teman seperjuanganku yang selalu memberikan motivasi dan membantuku pada setiap keadaan, Lisma Yunita, Umatul Khoiriyah, Radin Ayu Putri, Sulistya Ayu Ningsih, Siti Partiyah, Muji Anggun Pratiwi, Nila Umayla dan Tia Rani Rahayu.
4. Al-mamaterku yang aku banggakan UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Eka Putri Nur Apriani, dilahirkan di Pringsewu 23 April 1997, merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Suyapto dengan Ibu Suliyasmiti.

Riwayat pendidikan TK Dharma Wanita Pagelaran Kecamatan Pagelaran, lulus pada tahun 2002. Melanjutkan pada jenjang SDN 1 Pagelaran Kecamatan Pagelaran, lulus pada tahun 2008. Selanjutnya SMPN 1 Pagelaran Kecamatan Pagelaran, lulus pada tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke SMAN 1 Pagelaran Kecamatan Pagelaran, lulus pada tahun 2015.

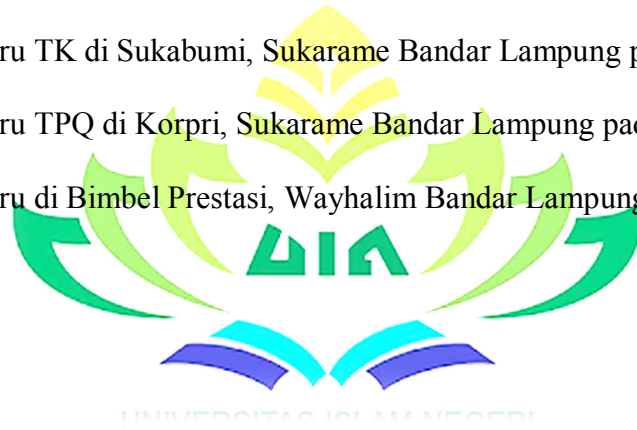
Setelah lulus dari SMAN 1 Pagelaran pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi yaitu penulis mendaftarkan diri kuliah di UIN Raden Intan Lampung dan diterima sebagai Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah.

Selain sebagai mahasiswa penulis juga mengikuti organisasi yang ada di Kampus, adapun organisasi yang penulis ikuti sebagai berikut :

1. PERMADANI (Pers Mahasiswa Dakwah dan Ilmu Komunikasi) sebagai sekretaris pada tahun 2016.
2. DEMA (Dewan Mahasiswa Muda) universitas sebagai anggota pada tahun 2016.
3. UKM-F Rumah Da'i pada tahun 2017 sebagai anggota bidang keilmuan.

Selain sebagai mahasiswa yang ikut dalam organisasi, penulis juga bekerja untuk mencari pengalaman, adapun pekerjaan yang penulis lakukan adalah :

1. Sebagai Tutor Halaqah di MTSN 2 Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2018-2019.
2. Guru TK di Sukabumi, Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2016.
3. Guru TPQ di Korpri, Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2017.
4. Guru di Bimbel Prestasi, Wayhalim Bandar Lampung pada tahun 2018.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dengan Judul ***“Pola Rekrutment Kader Rohani Islam (ROHIS) Di SMAN 9 Bandar Lampung”*** dapat diselesaikan. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada tauladan terbaik sekaligus manusia paling berpengaruh di dunia Nabi Muhammad SAW. Semoga shalawat dan salam juga tersampaikan kepada keluarga, sahabat dan para pengikutnya yang senantiasa menjalankan dan menjaga sunah- sunahnnya yang beliau contohkan dalam hidupnya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan banyak terimakasih sebesar- besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing dalam proses penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. H Khomsahrial M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj Suslina Sanjaya S.Ag.,M.Ag selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Dakwah (MD), yang telah memberikan masukan-masukan tentang kejuruan sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan study di Strata satu.

3. Bapak Mulyadi S.Ag.,M.Sos.I selaku pembimbing I dan Ibu Eni Amaliah, S.Ag.,SS.M.Ag selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memotivasi penulis untuk melanjutkan study yang lebih tinggi serta memimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Raihan Hanif selaku ROHIS yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian di organisasi ROHIS.
5. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, khususnya Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah (MD) yang telah membekali dengan berbagai ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
6. Seluruh karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terutama di Bidang Akademik dan Kemahasiswaan.
7. Teman- teman di Jurusan Manajemen Dakwah (MD) angkatan 2015. Terimakasih untuk seluruh perhatian yang kalian berikan.
8. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) terimakasih selalu menginspirasi.
9. Sahabatku Hesti Nursahadatilah, Angelia Ramadhani dan Lisa Purnama Sari yang selalu hadir dan membantuku.
10. Tim Kerjaku dan Bunda evi yang telah mendukungu dan memudahkanku dalam mengerjakan skripsi ini.

11. Murabi-Murabiku dan seluruh teman-teman komunitas Yuk Ngaji
terimakasih selalu memberikanku motivasi dalam setiap kebaikan.

Semoga kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah
SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mampu memberikan
kontribusi intelektual bagi kemajuan pemikiran mahasiswa Fakultas Dakwah dan
Ilmu Komunikasi khususnya dan masyarakat pada umumnya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandar Lampung, 19 Juni 2019

Penulis,

Eka Putri Nur Apriani

-DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul.....	5
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Fokus Penelitian	10
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian.....	11
H. Metode Penelitian.....	12
I. Teknik Pengumpulan Data	14

BAB II REKRUTMENT DAN KADER

A. Pengertian Pola Rekrutment	
1. Pengertian Pola Rekrutment.....	16
2. Maksud dan Tujuan Rekrutment	18
3. Proses dan Sumber Rekrutment	20
4. Kendala-Kendala Dalam Rekrutment.....	22
B. Kader dan Kaderisasi	
1. Pengertian Kader dan Kaderisasi	25
2. Fungsi dan Peran Kaderisasi	28
3. Tujuan Kaderisasi.....	29
4. Bentuk Kaderisasi.....	30

C. ROHIS	
1. Pengertian ROHIS	31
2. Urgensi ROHIS di Sekolah	33
3. Tujuan ROHIS	34
4. Peran dan Fungsi ROHIS	35
5. Bentuk Kegiatan ROHIS	37
D. Tinjauan Pustaka	38

BAB III GAMBARAN UMUM ROHIS SMAN 9 BANDAR LAMPUNG

A. Profil ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung	41
1. Sejarah Berdirinya ROHIS	41
2. Visi dan Misi ROHIS	42
3. Struktur Organisasi ROHIS	43
4. Bentuk Kegiatan ROHIS	48
5. Prestasi atau Penghargaan ROHIS	51
B. Pola Rekrutment Kader ROHIS	53
C. Perkembangan ROHIS	61
D. Faktor Penghambat Rekrutment Kader ROHIS	64

BAB IV POLA REKRUTMENT KADER RONANI ISLAM (ROHIS) DI SMAN 9 BANDAR LAMPUNG

A. Tahapan Rekrutment Kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung	66
B. Kendala-Kendala Pelaksanaan Rekrutment Kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Konsep Rekrutment.....	24
2. Struktur Organisasi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung	45



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Divisi Kepengurusan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung.....	47
2. Jumlah Kader Yang Terekrut Dari Tahun Ke Tahun.....	62
3. Data Siswa SMAN 9 Bandar Lampung Tahun 2017/2018	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Pedoman Dokumentasi

Lampiran 3 : Pedoman Observasi

Lampiran 4 : Bentuk Kegiatan ROHIS

Lampiran 5 : Surat Rekomendasi Penelitian/Survey dari Kesbangpol Provinsi

Lampiran 6 : Surat Keterangan Selesai Penelitian.

Lampiran 7 : Surat Keterangan Penetapan Judul

Lampiran 8 : Kartu Hadir Munaqasah

Lampiran 9 : Kartu Konsultasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penjelasan Judul

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami judul ini maka perlu dijelaskan hal-hal berikut:

Judul dari skripsi ini adalah **“Pola Rekrutment Kader Rohani Islam (ROHIS) Di SMAN 9 Bandar Lampung”**

Pola dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) artinya sistem atau cara kerja.¹

Sementara rekrutment adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.²

R Wayne Mondy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia rekrutment adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.³

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan definisi rekrutmen secara rinci merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat anggota dengan motivasi, kemampuan, keahlian,

¹ “Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 884-885.

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016) h. 95.

³ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008) h. 132.

dalam perencanaan keorganisasian.⁴

Dari definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pola rekrutment adalah suatu sistem atau cara kerja untuk mencari dan menarik orang yang tepat dengan memiliki keterampilan mencari keahlian dan kemampuan yang diharapkan mampu mengkader tugas ROHIS.

Kader dari buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* mengatakan definisi Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan pada suatu organisasi.⁵

Kader menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang diharapkan akan memegang pekerjaan penting dalam suatu organisasi.⁶

Menurut Nano Wijaya kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.⁷

Dari beberapa pengertian kader diatas, dapat disimpulkan bahwa kader merupakan sumber daya manusia yang akan mengisi menjadi anggota penerus dalam suatu organisasi tertentu dan telah dilatih sebelumnya untuk membawa

⁴Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) h. 170.

⁵Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 96.

⁶Siti Nurkamilah, "*Sistem Kaderisasi Da'i Di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jrakah Tugu Semarang*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016), h. 31.

⁷Fitri Dwicahyani, "*Strategi Rekrutment Kader Da'i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. 41-42.

perubahan suatu organisasi agar misi dan visi organisasi tersebut dapat tercapai.

ROHIS merupakan singkatan dari kerohanian Islam yang merupakan sebuah lembaga dakwah guna memperdalam dan memperkuat ajaran agama Islam. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kerohanian Islam berasal dari kata dasar “Rohani” yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an yang berarti hal-hal tentang rohani, dan “Islam” adalah mengikrarkan dengan lida dan membenarkan dengan hati serta mengerjakan dengan sempurna anggota tubuh dan menyerahkan diri kepada Allah swt dalam segala ketetapanNya dan dengan segala qadha dan qadarNya.⁸

ROHIS menurut Koesmarwanti dan Nugroho Widyantoro berarti sebagai suatu wadah besar yang dimiliki oleh siswa untuk menjalankan aktivitas dakwah di sekolah.⁹

ROHIS merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang dijalankan diluar jam mata pelajaran. Tujuannya untuk menunjang dan membantu memenuhi keberhasilan pembinaan intrakurikuler selain itu mencari siswa-siswi yang tepat dengan memiliki kemampuan, motivasi dan pengetahuan untuk mengemban tugas-tugas ROHIS yang diharapkan mampu meningkatkan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap dan memperluas cara berpikir siswa yang kesemuanya itu dapat berpengaruh terhadap prestasi belajarnya.¹⁰

⁸“Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 960.

⁹Nugroho Widyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003), h. 66

¹⁰Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Belajar Agama*, (Bandung: Pustaka Banin Quraisy, 2004), h. 36

Dari beberapa pengertian ROHIS diatas dapat disimpulkan bahwa ROHIS adalah suatu aktivitas dakwah di sekolah yang dapat dikembangkan oleh siswa selain intrakuler sekolah, guna meningkatkan daya pikir siswa dan meningkatkan pengetahuan keagamaan siswa untuk menjadi pribadi yang religius berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Dengan adanya ROHIS dapat menjadikan siswa berakhlakul karimah, karena melihat saat ini generasi-generasi muda yang telah kehilangan rasa pedulinya terhadap sesama atau lingkungannya membuat siswa menjadi individualisme dengan melakukan hal-hal yang tidak ada manfaatnya seperti main game, tawuran dan sebagainya.

Dari semua definisi diatas penulis dapat menyimpulkan kaderisasi ROHIS adalah proses jangka panjang orang-orang yang telah terpilih untuk menanamkan nilai-nilai yang baik pada kader agar memiliki intelektual tinggi dan kemampuan yang baik yang akan mengisi dan berkontribusi untuk memajukan ROHIS sesuai visi misi yang ada didalam organisasi tersebut agar dapat tercapai dengan baik.

Kesimpulan judul adalah cara kerja untuk mencari orang yang tepat dengan memiliki motivasi, kemampuan, keadilan, pengetahuan dan diharapkan mampu mengemban tugas ROHIS dalam meningkatkan kemampuan yang baik yang akan mengisi dan berkontribusi untuk memajukan ROHIS sesuai visi misi yang ada didalam organisasi tersebut agar dapat tercapai dengan baik.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis untuk memilih judul ini adalah :

1. Rekrutment merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi karena setiap organisasi pasti membutuhkan anggota-anggota baru untuk kemajuan operasi organisasinya, dengan adanya rekrutment dapat meningkatnya kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kader-kader pilihan yang ada dalam organisasi menjadi suatu kader yang memiliki kemampuan, pengetahuan serta kualitas yang baik mengisi kekosongan suatu organisasi agar sesuai dengan perencanaan kebutuhan organisasi tersebut baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Kader merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya kader tidak mungkin suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Hal ini karena kaderlah yang menciptakan generasi-generasi baru yang nantinya akan memegang visi misi organisasi. ROHIS merupakan lembaga dakwah sekolah guna menjadikan generasi muda menjadi generasi yang berakhlakul karimah karena dari sinilah akan muncul generasi penerus pengemban dakwah dilingkungan masyarakat. Karena pentingnya mencari kader-kader ROHIS pilihan untuk generasi selanjutnya agar tujuan organisasi dapat tercapai maka pola rekrutment dalam ekstrakurikuler ROHIS mempengaruhi bagaimana mencari kader-kader yang berkualitas, memiliki motivasi, keterampilan serta pengetahuan yang tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi serta tidak hanya untuk kepentingan

organisasi namun juga bermanfaat bagi masyarakat sekolah dan lingkungannya.

3. SMAN 9 Bandar Lampung merupakan SMAN yang memiliki sistem pendidikan yang unggul serta terkenal memiliki banyak prestasi. Penulis merasa tertarik untuk meneliti mengenai pola rekrutment kader ROHIS di SMAN 9 Bandar Lampung. Sekaligus kajian skripsi ini memiliki relevansi dengan disiplin ilmu yang penulis geluti pada jurusan Manajemen Dakwah.

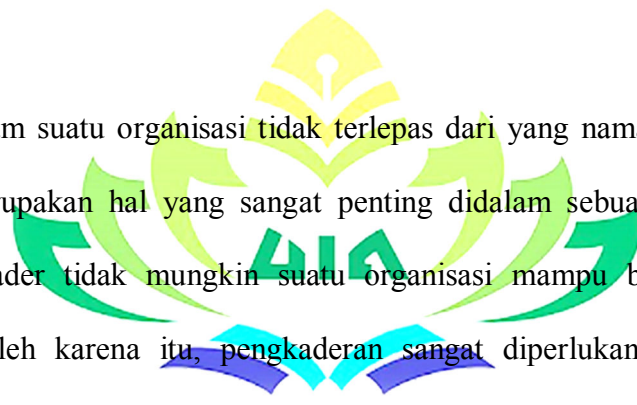
C. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk kemajuan operasi organisasinya. Untuk itu sangat dibutuhkan suatu sistem yang dapat memenuhi kualifikasi sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi. Salah satu cara untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu dengan sistem rekrutment.

Dalam membangun suatu organisasi yang dapat mencapai visi dan misi bersama maka tidak terlepas dengan rekrutment, dimana rekrutment sangat dibutuhkan untuk mencari dan menarik sejumlah tenaga kerja yang memiliki kualitas yang mampu menjalankan kinerja yang ada pada organisasi dengan baik. Rekrutment sangat penting dalam suatu organisasi karena kebutuhan tenaga kerja tidak dapat ditunda, bahkan segera harus dipenuhi apalagi dalam posisi yang sangat mendesak.

Rekrutment merupakan proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk

mengisi lowongan dalam organisasi.¹¹ Sistem rekrutment dalam suatu organisasi memiliki cara yang berbeda-beda, namun tujuannya tetaplah sama yaitu mencari sejumlah tenaga kerja yang memiliki motivasi, keterampilan serta pengetahuan yang tinggi sesuai dengan kebutuhan organisasi.



Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari yang namanya kader, karena kader merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi tanpa adanya kader tidak mungkin suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Oleh karena itu, pengkaderan sangat diperlukan dalam organisasi karena semua manusia termasuk yang sekarang menjadi pemimpin, suatu saat pasti akan mengakhiri kepemimpinannya, baik dikhendaki maupun tidak. Maka agar ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung mampu berjalan baik perlu mendapatkan kader-kader yang berkualitas maka pola rekrutment yang digunakan harus sesuai dengan perencanaan yang matang, dimana pentingnya suatu organisasi ROHIS dilingkungan sekolah yang dapat berpengaruh terhadap dunia para remaja yaitu generasi selanjutnya yang akan membawa suatu perubahan untuk dirinya, masyarakat dan bangsa maka perlu adanya perhatian khusus terkait mencari dan menarik sumber daya manusia untuk visi dan misi ROHIS tersebut.

ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung merupakan suatu lembaga dakwah sekolah yang merupakan tempat penggabungan antara pembelajaran dan juga dakwah. Tujuan dari ROHIS adalah siswa mampu memperdalam dan

¹¹R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008) h. 132.

memperkuat ajaran agama Islam, karena didalam konteks pendidikan kita, ada pemisahan antara lembaga pendidikan yang di sekolah umum dan lembaga pendidikan keagamaan (dikotomi lembaga pendidikan). Lembaga pendidikan keagamaan sepenuhnya mengajarkan mata pelajaran agama dan kalaupun mempelajari mata pelajaran umum itupun hanya sebagai pelengkap. Sementara itu, lembaga pendidikan umum hanya sedikit memberikan mata pelajaran agama.¹²

Maka perlu adanya ekstrakurikuler ROHIS ini, dimana peran ROHIS dalam sekolah negeri dapat memberikan kontribusi untuk memotivasi siswa belajar agama Islam dapat menjadikan pelajar-pelajar yang bisa menggunakan masa mudanya dengan bermanfaat bagi umat. Mengenai kegiatan ekstrakurikuler diantaranya adalah menurut Permen Nomor 62 Tahun 2014 yang menjelaskan bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan kurikuler yang dilakukan oleh peserta didik di luar jam belajar kegiatan intrakurikuler dan kegiatan kokurikuler, di bawah bimbingan dan pengawasan satuan pendidikan.¹³

Pentingnya ekstrakurikuler ROHIS ini tidak lepas dari perencanaan perekrutan yang matang agar kader-kader ROHIS yang didapat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di SMAN 9 Bandar Lampung proses pencarian kader ROHIS masih terbilang sangat sederhana karena memanfaatkan sistem atau cara kerja rekrutment pada sumber internal atau mencari dari dalam. Ini terbukti pada tahun-tahun sebelumnya jumlah anggota ROHIS semakin sedikit,

¹²Hasbi Indra, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, (Jakarta: Ridamulia, 2005), h.189.

¹³Kegiatan Ekstrakurikuler (On-line), tersedia di:

http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_62_14.pdf (24 Maret 2019).

sebagaimana jumlah anggota ROHIS yang terekrut dari tahun ke tahun seperti hal nya pada tahun periode 2016/2017 hanya sekitar 30 orang sisa menjadi 10 orang, pada tahun periode 2017/2018 hanya sekitar 25 orang sisa menjadi 15 orang, pada tahun periode 2018/2019 hanya sekitar 30 orang sisa menjadi 3 orang dan sementara pada tahun periode 2019/2020 35 orang sisa menjadi 25 orang yang berhasil direkrut. Padahal jika dilihat SMAN 9 Bandar Lampung merupakan SMAN yang memiliki sistem pendidikan yang unggul serta terkenal memiliki banyak prestasi di kota Bandar Lampung dibandingkan dengan sekolah-sekolah lain, namun saat ini ekstrakurikuler ROHIS terbilang sepi, banyak siswa SMAN 9 Bandar Lampung lebih tertarik untuk mengikuti ekstrakurikuler yang lain. Biasanya pemilihan pola rekrutment yang digunakan juga mempengaruhi kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung yang masih belum mampu menjadi kader yang berkualitas dimana agar dapat menjalankan visi misi organisasi sesuai kebutuhan organisasi.

Penempatan sistem atau cara kerja yang baik perlu direncanakan dengan matang sesuai dengan kondisi faktor internal maupun eksternal yang ada sehingga dalam melaksanakan kegiatan rekrutment dapat berjalan dengan baik sehingga banyak orang yang tertarik untuk mendaftar dan kemudian direkrut menjadi kader yang berkualitas pada ROHIS di SMAN 9 Bandar Lampung, karena jika rekrutmentnya benar maka akan menghasilkan kader berkualitas.

Proses rekrutment sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang

diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh kader yang tidak tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh sebab itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas serta dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu pola rekrutment yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.¹⁴

Melihat uraian diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai proses mencari atau pola rekrutment yang kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung lakukan untuk mencari dan menarik siswa-siswi menjadi kader-kader ROHIS yang berkualitas.

Dalam hal ini, maka dirumuskan judul **“Pola Rekrutment Kader Rohani Islam (ROHIS) Di SMAN 9 Bandar Lampung”**.

D. Fokus Penelitian

Untuk mempelajari lebih jauh mengenai pola atau sistem mencari orang-orang yang akan diposisikan dalam organisasi ROHIS di SMAN 9 Bandar Lampung, maka penulis merumuskan atau mengangkat persoalan ini menjadi fokus penelitian skripsi ini.

¹⁴*Ibid.*, h.168.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan menjadi fokus perhatian penelitian ini. Permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut "Bagaimana pola rekrutment kader Rohani Islam (ROHIS) di SMAN 9 Bandar Lampung ?"

F. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian untuk mengetahui pola rekrutment kader Rohani Islam (ROHIS) di SMAN 9 Bandar Lampung.

G. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Peningkatan dan pengembangan SMAN 9 Bandar Lampung terutama dalam ekstrakurikuler ROHIS dalam merekrut kader-kadernya agar diharapkan mampu merekrut sesuai konsep ilmu manajemen sumber daya manusia agar mendapat dan menghasilkan sebuah kader yang berkualitas, memiliki pengetahuan dan motivasi yang tinggi sehingga berprestasi guna menjadikan ekstrakurikuler ROHIS sebagai jembatan para siswa untuk menjadi unggul dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.
2. Peningkatan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya jurusan Manajemen Dakwah dan bermanfaat pula bagi seluruh masyarakat sekolah

SMAN 9 Bandar Lampung, anggota ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, lingkungan sekitarnya serta penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Menambah pengalaman dan pengetahuan baru bagi peneliti yang dapat digunakan dalam proses belajar mengajar dan berdakwah dimasa kini dan masa yang akan datang.

H. Metode Penelitian

Untuk melakukan suatu penelitian agar lebih sistematis, terarah dan sampai tujuan yang diinginkan, penulis menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Jenis Penelitian

Penelitian pada skripsi menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Metode kualitatif adalah penelitian yang memiliki beberapa karakteristik yaitu berlangsung dalam latar belakang ilmiah, peneliti yaitu instrumen atau alat pengumpul data yang utama, dan analisisnya dilakukan secara induktif.¹⁵

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek pada penelitian.¹⁶

Populasi dari penelitian ini terdiri dari 38 orang, yang terdiri dari 2 orang pembina ekstrakurikuler ROHIS, 1 orang ketua umum, 1 orang ketua 1, 1 orang bendahara umum, 1 orang sekretaris umum, dan

¹⁵ Lexy J Moeleong MA, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006). h. 3.

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), h. 115.

terbagi atas beberapa divisi yaitu 7 orang divisi dakwah dan syiar, 9 orang divisi pendidikan dan kaderisasi, 7 orang divisi kesekretariatan, sarana, prasarana dan perhubungan, serta 10 orang divisi *creative preuner* (CP).

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti¹⁷ dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sumber data melainkan dari sampelnya saja. Penentuan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling* yaitu pemberian peluang sebagian populasi untuk ditentukan menjadi anggota sampel. Adapun teknik yang digunakan memilih sampel, penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu memilih sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang diketahui sebelumnya.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 1 orang staff guru SMAN 9 Bandar Lampung, pengurus ROHIS (Ketua Umum, Ketua 1, Sekretaris dan Bendahara Umum) serta 2 orang divisi pendidikan dan kaderisasi. Maka sampel yang penulis ambil adalah berjumlah 7 orang.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di SMAN 9 Bandar Lampung.

¹⁷*Ibid.*

4. Sumber Data

a. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁸ Menurut Muhammad Teguh, data primer disebut juga dengan data asli atau baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer penulis harus mengumpulkan secara langsung. Sumber data primer disini adalah wawancara langsung dengan pembimbingataupembina, serta kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung.

b. Sumber Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.¹⁹ Data sekunder dalam penelitian ini data jumlah siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung, struktur kepengurusan ROHIS dan jumlah kader ROHIS.

I. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.

1. Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya. (terjun

¹⁸Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet-16, 2012), h, 225.

¹⁹*Ibid.*

langsung ke lapangan untuk melihat langsung).²⁰ Observasi dilakukan peneliti langsung di SMAN 9 Bandar Lampung guna memperoleh data kongkrit tentang hal-hal yang mengenai objek penelitian.

2. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Adapun informan dalam penelitian ini adalah staff gurudan pengurus ROHIS yang terdiri dari ketua umum, ketua 1, sekretaris dan bendahara umum serta divisi pendidikan dan kederisasi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, maka jumlah responden yang diwawancarai ada 7 orang.

3. Dokumentasi merupakan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.²¹

Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang letak geografis, tinjauan historis, keadaan peserta didik, sarana dan prasarana sekolah dan data-data lain yang bersifat dokumen.

²⁰Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Kencana, 2009), h, 115.

²¹Suharsismi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) h, 274.

BAB II

REKRUTMENT DAN KADER

A. Pengertian Pola Rekrutment

1. Pengertian Pola Rekrutment

Sebelum membahas pengertian yang lebih luas, maka kita harus memahami terlebih dahulu apa itu pengertian pola. Kata “pola” dalam kamus besar bahasa Indonesia artinya bangun, bentuk, rupa atau sistem. Sedangkan kata “pola” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) terbaru artinya sistem atau cara kerja.

Jadi pola adalah bentuk atau model (atau lebih abstrak, suatu set peraturan) yang bisa dipakai untuk membuat atau untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu. pada pembahasan ini maka pola lebih tepat diartikan sebagai sistem atau cara kerja, karena memiliki keterkaitan dengan kata yang dirangkainya yaitu pola rekrutment, yang berarti sistem atau cara kerja rekrutment.

Rekrutment adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.²²

*Recrutment is generation of an applicant pool for a position or job in order to provide the required number of qualified candidates for a subsequent selection or promotion process.*²³

²² Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014), h. 69.

Selain itu, R Wayne Mondy dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* rekrutment adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.²⁴

Sedangkan menurut Henry Simamora dikutip dari buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengatakan definisi rekrutmen secara rinci merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat anggota dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian.²⁵

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutment adalah proses menarik dan mencari seseorang yang memiliki kemampuan atau keahlian serta ilmu pengetahuan yang baik guna untuk ditempatkan dalam suatu organisasi mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi tersebut agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Dari semua definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa pola rekrutment adalah suatu cara kerja untuk mencari atau menarik seseorang yang memiliki kemampuan guna mengisi organisasi untuk ditempatkan dalam jabatan tertentu agar tercapainya tujuan organisasi.

²³ Recruitment (On-Line), tersedia di :
<https://books.google.co.id/books=recruitment> (24 Juni 2019).

²⁴ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*, (Erlangga, 2008) h. 132.

²⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004) h. 170.

2. Maksud dan Tujuan Rekrutment

Maksud dari rekrutment adalah untuk memenuhi sejumlah anggota yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan SDM yang sudah dibuat sebelumnya.

Kegiatan melakukan rekrutment selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan organisasi. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutment harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutment memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

a. Memperoleh calon anggota yang potensial

Artinya yang melamar ke suatu organisasi benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan organisasi.

b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Artinya yang melamar ke organisasi benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.

c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan organisasi.

d. Untuk kebutuhan seleksi

Artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan.²⁶

Program rekrutment yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan. Tujuan utama rekrutment adalah menemukan pelamar-pelamar berkualitas yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling sedikit.

Tujuan pascapengangkatan *posthiring goals* perlu pula dipikirkan, proses rekrutment harus menghasilkan anggota yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar.

Tujuan lainnya adalah bahwa upaya rekrutment hendaknya mempunyai efek luberan *spillover effects* yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap perusahaan dan produk-produknya.

Landasan program rekrutment yang baik mencakup faktor-faktor berikut: program rekrutment memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program rekrutment tidak pernah mengkompromikan standar seleksi, berlangsung atas dasar yang

²⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016) h. 95.

berkesinambungan dan program rekrutment itu kreatif, imaginatif, dan inovatif.²⁷

3. Proses Rekrutment Dan Sumber-Sumber Rekrutment

Sebuah proses rekrutment dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutment selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang akan diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut. Cara-cara tersebut, dengan kelebihan dan kekurangannya, akan diuraikan dibawah ini.

a. Sumber Internal Atau Mencari Dari Dalam

Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi kita sebelum mencarinya diluar atau keluar lembaga. Sumber dan cara yang umum digunakan oleh lembaga adalah dibawah ini.

1) Dari surat lamaran masuk (*walk-in*)

Artinya dengan cara memilih anggota berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk ke organisasi atau dikenal dengan istilah *walk-in*. Keuntungan cara ini adalah pelamar yang datang benar-benar serius untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya kerugiannya adalah pelamar yang tersedia terbatas baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya dan biasanya cara ini digunakan untuk kebutuhan tenaga kerja yang sedikit.

²⁷ *Ibid*, h. 173.

2) Anggota kontrak atau tenaga *outsourcing*

Artinya cara seperti ini untuk kebutuhan yang mendesak memindahkan anggota lama ke posisi yang baru. Cara lain adalah melakukan rekrutment dari anggota kontrak atau *outsourcing* yang memiliki kinerja yang baik untuk diikutkan dalam proses seleksi. Keuntungannya mereka sudah terlatih dan terbiasa melakukan pekerjaan sebelumnya. *Outsourcing* artinya anggota yang disewa dari organisasi lain untuk jangka waktu tertentu.

3) Referensi

Artinya mencari anggota melalui kenalan kader atau pimpinan atau dikenal dengan istilah *employee referrals*. Keuntungannya adalah adanya jaminan kualitas dan loyalitas dari si pembawa calon anggota, karena biasanya yang memberikan referensi tentu yang baik-baik dalam berbagai hal. Kerugiannya adalah terkadang referensi terhadap calon anggota yang diberikan kurang objektif, namun hal ini dapat diatasi melalui tes-tes yang akan dilaluinya, sama seperti peserta lainnya.

b. Sumber Eksternal Atau Mencari Dari Luar

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan atau lembaga untuk mencari calon karyawan atau anggota dari sumber-sumber luar. Cara-cara tersebut antara lain.

1) Lembaga pendidikan

Yaitu mencari lembaga pelatihan yang memiliki kualitas yang baik. Keuntungannya calon tenaga kerja dari sumber ini sudah terlatih, sehingga paling tidak sudah memiliki kemampuan kerja sekalipun belum sempurna.

2) Memasang iklan di media massa

Memasang iklan dapat dilakukan diberbagai media massa, seperti surat kabar, majalah, radio, televisi.

Isi dalam iklan dibuat dalam dua model yaitu:

a) *Want-ad* artinya menjelaskan dengan detail mengenai perusahaan, alamat, aktivitas dan keuntungan yang diharapkan. Cara semacam ini dikenal dengan iklan terbuka.

b) *Blind-ad* artinya tidak menjelaskan secara detail mengenai perusahaan dan keuntungan yang diharapkan, biasanya dengan menulis alamat melalui PO BOX tertentu. Cara semacam ini dikenal dengan iklan tertutup.

3) Memasang iklan di *website* perusahaan.

Artinya untuk menjaring pelamar yang membuka web perusahaan di media sosial. Keuntungannya dapat menghemat biaya dan menjangkau informasi yang cukup luas.

4) Bursa tenaga kerja

Artinya mencari tenaga kerja dengan ikut dibursa tenaga kerja. Keuntungannya dapat melihat langsung fisik calon karyawan dan

dapat mengetahui komunikasinya melalui wawancara langsung ditempat.

5) Agen penyedia tenaga kerja

Biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki cadangan jumlah tenaga kerja dengan berbagai kualifikasi. Kelebihannya, menyediakan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit dicari dan ada yang banyak jumlahnya.

6) Asosiasi profesi

Maksudnya adalah asosiasi yang merupakan kumpulan tenaga-tenaga ahli tertentu didalam bidang tertentu yang jumlahnya relatif banyak.

7) *Open house*

Yaitu dengan cara mengundang sejumlah pelamar ke acara yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan lalu mempersentasikan kepada calon pelamar tentang keuntungan jika bekerja diperusahaannya.

8) Lingkungan sekitar usaha

Maksudnya adalah mencari tenaga kerja dari lingkungan di sekitar terutama pabrik, atau daerah tertentu yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitar atau daerah tertentu.²⁸

4. Kendala-Kendala Dalam Rekrutment

Perekrut yang sukses harus peka terhadap kendala rekrutment.

Kendala itu muncul dari organisasi, perekrut, dan lingkungan eksternal.

Kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutment meliputi:

1) Suatu rangkaian pemindahan dan promosi mungkin mengakibatkan

keadaan menjadi tidak stabil, misalnya akibat promosi dapat menghilangkan keseimbangan terhadap semangat kerja, kesetiaan dan produktivitas.

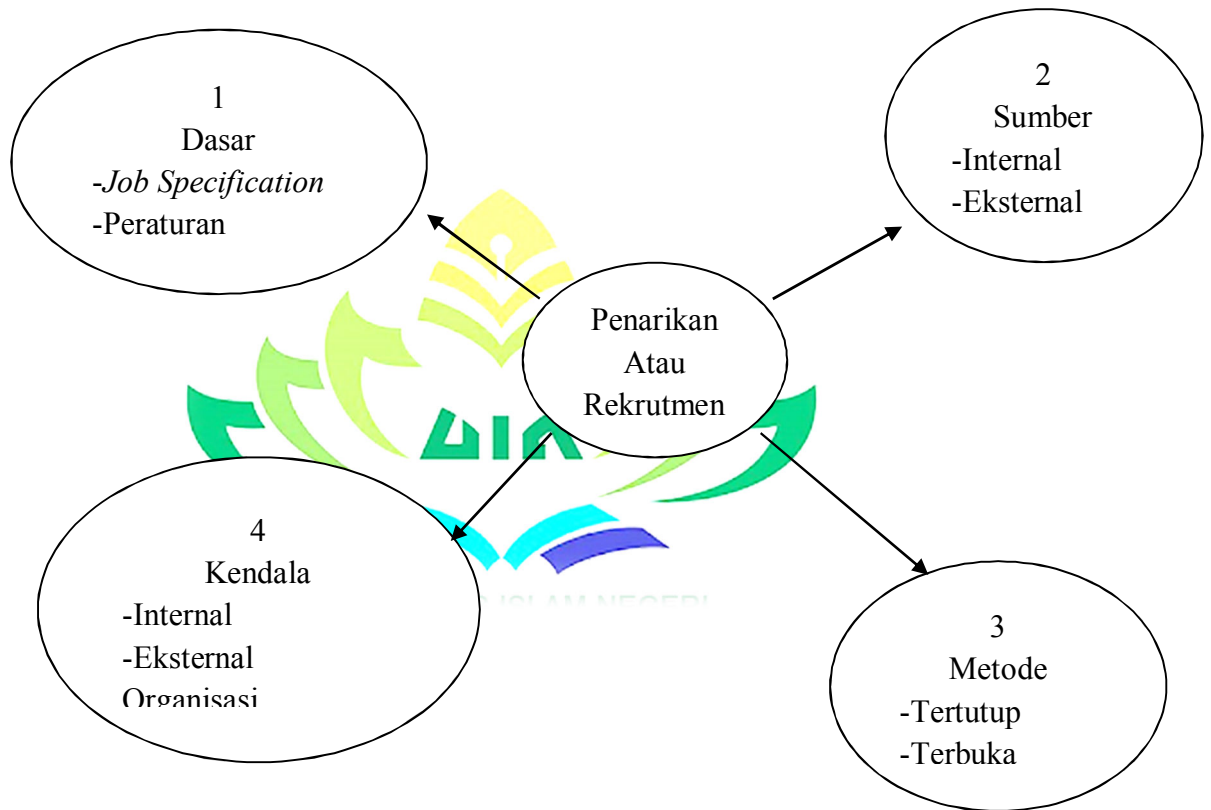
²⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016) h. 97-100.

- 2) Perekrutan seorang calon diantara sekelompok orang dapat menimbulkan rasa dendam atau benci.²⁹
- 3) Karakteristik Organisasional
Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutment. Contoh organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara terdesentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutment dan pemilihan kelompok pelamar.
- 4) Citra Organisasi
Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja didalam organisasi tertentu. Sekiranya citra organisasi dianggap rendah, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang. Perusahaan yang mempunyai citra sangat positif dikalangan pelamar tidak akan mengalami kesulitan dalam mengumpulkan banyak calon pelamar.
- 5) Rencana Strategik dan Rencana Sumber Daya Manusia
Rencana strategik menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana sumber daya manusia menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal, dan mana yang akan diisi secara internal.
- 6) Daya Tarik Pekerjaan
Seandainya posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit.
- 7) Persyaratan Pekerjaan
Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe orang-orang yang sedang dicari.³⁰

²⁹ Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Mandar Maju, 2010), h. 63-64.

³⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3* (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), h.174-177.

Konsep Penarikan atau rekrutment³¹



(Gambar 1 : Konsep Rekrutment)

Konsep atau penarikan terdiri atas pertama dasar yaitu Job Specification dan peraturan, yang kedua sumber terdiri atas sumber internal dan eksternal, yang ketiga metode terdiri atas tertutup dan terbuka serta keempat kendala yaitu terdiri atas internal dan eksternal organisasi.

³¹ Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h.46.

B. Kader dan Kaderisasi

1. Pengertian Kader dan Kaderisasi

Kader menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang mampu menjalankan amanat, orang yang memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian serta kemampuan untuk manajemen kelangsungan suatu organisasi.³²

Menurut Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi dikutip dari buku *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* mengatakan definisi Kader diartikan sebagai orang yang diharapkan akan memegang jabatan atau pekerjaan penting disuatu organisasi.³³

Menurut Nano Wijaya orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam suatu organisasi, yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.³⁴

Dari beberapa pengertian kader diatas, dapat disimpulkan bahwa kader merupakan sumber daya manusia yang akan mengisi lowongan jabatan di suatu organisasi tertentu dan telah dilatih sebelumnya untuk membawa perubahan suatu organisasi agar misi dan visi organisasi tersebut dapat tercapai.

³² Siti Nurkamilah, "*Sistem Kaderisasi Da'i Di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jarakah Tugu Semarang*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016), h. 31.

³³ Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 96.

³⁴ Fitri Dwicahyani, "*Strategi Rekrutment Kader Da'i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i*". (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. 41-42.

Kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk pengoptimalan potensi-potensi kader dengan menanamkan nilai-nilai tertentu hingga nantinya akan melahirkan kader-kader yang tangguh yang dilakukan para kader organisasi dalam mewujudkan visi misi organisasinya yang terstruktur dan terorganisir, secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yaitu *cadre* yang berarti bingkai sementara secara terminologi kader adalah subyek yang berada pada suatu organisasi bertugas mewujudkan visi misi organisasi.³⁵

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ

وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١١٠﴾

Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik. (QS. Ali-Imran [03]: 110).

³⁵ Nur Hativi, “Upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da’i Dalam Kaderisasi Da’i Pada Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung”. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017), h. 20-21.

Dari ayat diatas bisa kita lihat bahwa untuk menghasilkan kader-kader yang berprestasi yaitu dengan perencanaan yang matang dan dengan sistem yang teratur. Dimana jika kita lihat sekilas tentang luar biasanya sistem kaderisasi yang dilakukan oleh Nabi Saw, dalam mengkader tidaklah sembarangan beliau melakukan kaderisasi secara teratur dan terencana.

Pandangan umum mengenai kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan menjadi dua unsur secara umum. Pertama pelaku kaderisasi (subyek) dan yang kedua, sasaran kaderisasi (obyek). Pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa pondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi, yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.³⁶

Kaderisasi adalah suatu proses penurunan dan pemberian nilai-nilai, baik nilai-nilai umum maupun khusus, oleh institusi bersangkutan. Proses kaderisasi sering mengandung materi-materi kepemimpinan, manajemen, dan sebagainya, karena yang masuk dalam institusi tersebut nantinya akan menjadi penerus kepemimpinan, terlebih lagi pada institusi dan organisasi yang dinamis.³⁷

³⁶ Ismawati, *“Kaderisasi Pengurus Koperasi Dalam Prespektif Manajemen Dakwah (Studi Kasus Koperasi Mahasiswa “Walisongo” UIN Walisongo Semarang)”*. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016), h. 14.

³⁷ Muslihah, *“Kaderisasi Mubalighah Melalui Pelatihan Khitobah (Study Di Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Tugu Rejo Semarang)”*. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2013), h. 23.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kaderisasi adalah proses pendidikan jangka panjang untuk menanamkan nilai-nilai kepada para kader yang telah terpilih agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu organisasi tersebut, sehingga peningkatan kualitas kader makin bertambah guna tercapainya visi misi organisasi.

2. Fungsi dan Peran Kaderisasi

Bagi organisasi, kaderisasi sangat penting sebab dengan adanya kaderisasi dapat meningkatkan kualitas kadernya. Begitu pentingnya peran kaderisasi hingga dalam beberapa organisasi statusnya lebih tinggi dari departemen atau bidang lain, biasanya disebut biro. kaderisasi juga berperan dalam pengawasan kinerja tiap departemen. Terkadang tiap departemen juga memerlukan *up grading* tersendiri. Pada intinya tugas penting kaderisasi adalah untuk meningkatkan kualitas para kadernya.

Fungsi kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon generasi yang siap melanjutkan perjuangan sebuah organisasi. Kader itu sendiri mampu menjadi kader yang berkualitas guna terciptanya calon generasi-generasi yang mampu membawa kemajuan untuk organisasi. Berdasarkan fungsi diatas, dapat disimpulkan beberapa peran kaderisasi, diantaranya yaitu:³⁸

Pertama, pewarisan nilai-nilai organisasi yang baik. Pada proses kaderisasi terdapat transfer nilai dan prinsip organisasi. Baik itu nilai yang

³⁸ Rukhaini Fitri Rahmawati, “Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam”. *Jurnal Manajemen Dakwah TADBIR*, Vol. 1 No. 1 (Juni 2016), h. 152-153.

tertulis dalam aturan organisasi ataupun nilai yang tidak tertulis berupa budaya ataupun kultur dalam organisasi.

Kedua, penjamin keberlangsungan organisasi. Dalam peran kaderisasi hal ini sangat penting sebab sumber daya manusia dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk keberlangsungannya sebuah organisasi. Apabila kurangnya sumber daya manusia maka jelas organisasi tersebut akan kekurangan sebuah eksistensinya sebagai organisasi dan dianggap sebagai organisasi yang mati.

Ketiga, Sarana belajar bagi kader baru. Kaderisasi merupakan fasilitas mempelajari hal-hal yang baru yang belum diketahui. Hal tersebut tidak terlepas dari esensi pendidikan. Pendidikan adalah proses dimana menjadikan yang tidak tau menjadi tau. Pendidikan bagi kader ROHIS adalah sebuah peningkatan pengetahuan atas dasar ideologi Islam, dimana pendidikan Islam saat kaderisasi merupakan hal yang sangat penting bagi kader rohis agar taraf berpikirnya menjadi cemerlang, totalitas mengenai Islam sangat diperlukan karena akan membawa perubahan bagi kader yang lain atau kalangan internal sehingga individu LDS (Lembaga Dakwah Sekolah) semakin banyak, juga melakukan pembinaan umum untuk masyarakat sekolah sehingga terwujud kesadaran umum ditengah seluruh masyarakat sekolah.³⁹

3. Tujuan Kaderisasi

Dalam proses belajar mengajar kita harus mempunyai tujuan yang jelas, meneliti tujuan nasionalnya, institusionalnya, kurikulumnya sampai tujuan yang sangat spesifik. Proses pengkaderan juga merupakan salah satu upaya pembelajaran untuk mencerdaskan kader atau anggota sehingga diharapkan mampu melahirkan kader-kader yang berkualitas dan militasi.

³⁹ Inshany al-Fatah MRv, *7 Juru Jitu Menggapai Kemenangan Dakwah Kampus* (Bogor: Polymath Publishing, 2017), h. 106.

Dalam pengkaderan pada dasarnya ada unsur yang terlibat didalamnya yakni pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi, sedangkan yang kedua adalah objek dari kaderisasi dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi.⁴⁰

Tujuan kaderisasi ROHIS ini dapat dimaksudkan sebagai proses untuk melatih para kader yang akan menjadi mitra dakwah dalam LDS (Lembaga Dakwah Siswa), karena kaderisasi sangat penting untuk peningkatan kualitas tiap kader. Majunya organisasi tentu tak lepas dari majunya SDM pengurusnya maka dari itu peran kaderisasi harusnya dipegang oleh orang-orang yang benar-benar telah *terupgrade*, berloyalitas tinggi, dan komitmen tinggi untuk memajukan organisasi. Dengan adanya kaderisasi ROHIS maka akan mempersiapkan calon-calon kader dakwah yang akan menjadi penerus untuk generasi yang lebih baik.

4. Bentuk Kaderisasi

a. Kaderisasi Pasif

Kaderisasi pasif dilakukan secara insidental dan merupakan masa untuk kenaikan jenjang anggota. Pada moment ini anggota mendapatkan

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), h. 69.

pembinaan *learning to know* dan sedikit *learning to be*. Pembinaan pasif sangat penting dan efektif dalam pembinaan dan penjaan.

b. Kaderisasi aktif

Yaitu kaderisasi yang bersifat rutin dan sedikit abstrak, karena pada kaderisasi ini anggotalah yang mencari sendiri materinya. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan *learning to know*, *learning to do*, dan *learning to be* sekaligus. Maka hal ini sangat penting untuk dipahami, bahwa setiap rutinitas kegiatan, haruslah memberdayakan potensi anggota sekaligus menjadi bentuk pembinaan dan pengembangan aktif bagi anggota. Kaderisasi ini sangat baik dalam proses pembinaan, penjaan dan pengembangan secara sistematis.⁴¹

C. ROHIS

1. Pengertian ROHIS

ROHIS merupakan singkatan dari kerohanian Islam yang merupakan sebuah lembaga dakwah guna memperdalam dan memperkuat ajaran agama Islam. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kerohanian Islam berasal dari kata dasar “Rohani” yang mendapat awalan ke- dan akhiran -an yang berarti hal-hal tentang rohani, dan “Islam” adalah mengikrarkan dengan lidah dan membenarkan dengan hati serta mengerjakan dengan sempurna anggota tubuh dan menyerahkan diri

⁴¹ Aep Kurniawan, Aep Sy Fidaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 64.

kepada Allah swt dalam segala ketetapanNya dan dengan segala qadha dan qadarNya.⁴²

Pengertian ROHIS menurut Koesmarwanti dan Nugroho Widiyantoro berarti sebagai suatu wadah besar yang dimiliki oleh siswa untuk menjalankan aktivitas dakwah di sekolah.⁴³

Rohani Islam merupakan kegiatan ekstrakurikuler yang dijalankan diluar jam mata pelajaran. Tujuannya untuk menunjang dan membantu memenuhi keberhasilan pembinaan intrakurikuler, yang diantaranya yaitu meningkatkan suatu pengetahuan, keterampilan, sikap dan memperluas cara berpikir siswa yang kesemuanya itu dapat berpengaruh terhadap prestasi belajarnya.⁴⁴

Dari beberapa pengertian ROHIS diatas dapat disimpulkan bahwa ROHIS adalah suatu aktivitas dakwah di sekolah yang dapat dikembangkan oleh siswa selain intrakurikuler sekolah, guna meningkatkan daya pikir siswa dan meningkatkan pengetahuan keagamaan siswa untuk menjadi pribadi yang religius berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Dengan adanya ROHIS dapat menjadikan siswa berakhlakul karimah, karena melihat saat ini generasi-generasi muda yang telah kehilangan rasa peduli terhadap sesama atau lingkungannya membuat siswa menjadi individualisme

⁴² “Departemen Pendidikan Nasional”, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 960.

⁴³ Nugroho Widiyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003), h. 66

⁴⁴ Syamsu Yusuf LN, *Psikologi Belajar Agama*, (Bandung: Pustaka Banin Quraisy, 2004), h. 36

dengan melakukan hal-hal yang tidak ada manfaatnya seperti main game, tawuran dan sebagainya.

2. Urgensi ROHIS di sekolah

Rohis merupakan salah satu organisasi yang menjalankan aktivitas dakwah disekolah. Ada 3 alasan utama yang menjelaskan urgensi adanya dakwah disekolah yakni efektif, masif dan strategis.

a. Efektif

Tidak diragukan lagi bahwa menanamkan aqidah dan moralitas kepada remaja dan pemuda adalah jauh lebih efektif daripada berdakwah kepada golongan tua yang telah sarat dan kontaminasi kepentingan pragmatis dan ideologis. Usia muda adalah periode emas untuk belajar, menanamkan ilmu pengetahuan dan nilai-nilai keagamaan.

b. Masif

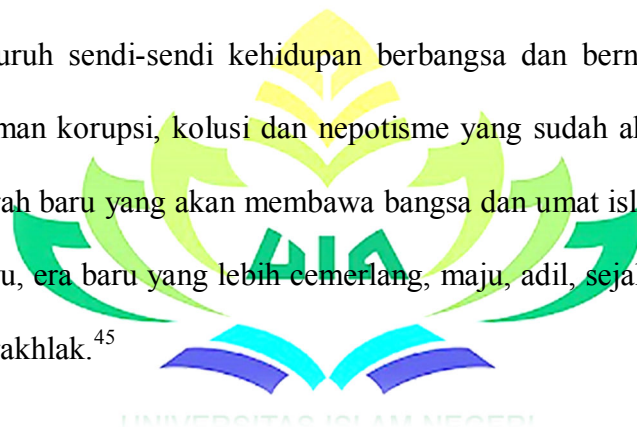
Disebut masif atau massal adalah karena jumlah populasi pelajar sangat banyak dan tersebar diseluruh pelosok Indonesia. Objek dakwah yang pasif tentu saja sangat vital. Bila pengaruh dakwah sedemikian besar pada segmen pelajar, maka perbaikan moralitas dan fikroh masyarakat akan tumbuh secara massif pula.

c. Strategis

Disebut strategis karena dakwah sekolah dalam jangka panjang akan mensuplai SDM shalih diberbagai lapisan masyarakat sekaligus. Maka bayangkanlah yang terjadi apabila dakwah sekolah kita maju dan berkembang. Tatkala ia berhasin menumbuh suburkan kader-kader

muslim yang banyak dan berkualitas juga simpatisan-simpatisan dakwah yang masal. Mereka akan mengisi dan mewarnai lembaga-lembaga profesi dimasa depan.

Mereka akan menjadi agen-agen perubahan skala sistem, membersihkan seluruh sendi-sendi kehidupan berbangsa dan bernegara dari kuamn-kuman korupsi, kolusi dan nepotisme yang sudah akut. Mereka adalah darah baru yang akan membawa bangsa dan umat islan ke dalam zaman baru, era baru yang lebih cemerlang, maju, adil, sejahtera dan tentu saja berakhlak.⁴⁵



3. Tujuan ROHIS

ROHIS merupakan salah satu bentuk kegiatan ekstrakurikuler di sekolah. Sebelum mengetahui tujuan dari ROHIS tersebut, hendaknya mengetahui tujuan dari kegiatan ekstrakurikuler terlebih dahulu.

Tujuan program kegiatan ekstrakurikuler adalah untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan peserta didik, mengenal hubungan antar berbagai mata pelajaran, menyalurkan bakat dan minat, serta melengkapi upaya pembinaan manusia seutuhnya.

Menurut Nugroho Widyantoro, tujuan ROHIS sebagai lembaga dakwah sekolah adalah untuk mewujudkan barisan remaja pelajar yang mendukung dan memelopori tegaknya nilai-nilai kebenaran, mampu

⁴⁵ Nugroho Widiyantoro, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, (Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003), h. 29-31.

menghadapi tantangan masa depan dan menjadi batu bata yang baik dalam bangunan masyarakat Islam.⁴⁶

Secara singkat tujuan bimbingan ROHIS itu dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Tujuan Umum

- 1) Membantu individu dalam mencapai kebahagiaan hidup pribadi.
- 2) Memiliki *religious reference* (sumber pegangan keagamaan) dalam memecahkan problem.
- 3) Membantu individu agar dengan kesadarannya serta kemampuannya bersedia mengamalkan ajaran agamanya.
- 4) Membantu individu dalam mencapai kehidupan yang efektif dan produktif dalam masyarakat.
- 5) Membantu individu dalam mencapai hidup bersama dengan individu-individu yang lain.
- 6) Memabantu individu dalam mencapai harmoni antara cita-cita dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Tujuan Khusus

- 1) Memperkembangkan pengertian dan pemahaman diri dalam kemajuan dirinya akan pemahaman islam.
- 2) Memperkembangkan kemampuan untuk memilih, mempertemukan pengetahuan tentang dirinya dengan informasi tentang kesempatan yang ada secara bertanggungjawab.
- 3) Mewujudkan penghargaan terhadap kepentingan dan harga diri orang lain.⁴⁷

4. Peran dan Fungsi ROHIS

ROHIS sebagai ekstrakurikuler di sekolah sangat memiliki andil dalam bidang keagamaan di sekolah. Dengan adanya ROHIS, siswa yang kurang memperoleh pengetahuan keagamaan di kelas, maka ia bisa memperolehnya diluar kelas dengan mengikuti kegiatan-kegiatannya. Selain itu, ROHIS merupakan bentuk kegiatan ekstrakurikuler yang didalamnya mengandung pembinaan akhlaq terhadap anggotanya karena

⁴⁶ *Ibid*, h. 26.


⁴⁷ Samsul Munir Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam* (Jakarta: Amzah, 2015), h. 38-39.

didalam kegiatannya, ROHIS membina siswa agar menjadi siswa dengan tingkah laku yang baik dan tidak melanggar dari norma-norma agama.

Pada dasarnya fungsi ROHIS adalah sebagai forum, pengajaran, dakwah, dan sarana tambahan bagi siswa untuk meperoleh pengetahuan dan pengalaman ke-Islaman.

Secara umum peran dan fungsi ROHIS yaitu :

a. Lembaga Keagamaan



ROHIS identik dengan agama Islam, hal ini disebabkan karena ROHIS mempunyai motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama Islam, dan semua kegiatan yang dilaksankannya tidaklah lepas dari kerangka ajaran Islam. ROHIS juga dipandang sebagai pusat kegiatan remaja yang bernafaskan Islam, sehingga dapat menjadi wadah yang mampu menghasilkan kader-kader bangsa yang berakhlakul karimah.

b. Lembaga Perjuangan

Kalau kita membaca kembali buku-buku sejarah tentang bagaimana perjuangan Rasulullah SAW dalam menegakkan Islam, maka akan ditemui nama-nama pahlawan yang sebagian besar masih berusia muda. Ini menunjukan bahwa bendera Islam tidak akan berkibar tinggi dan tersebar dakwahnya ke berbagai penjuru dunia kecuali melalui tangan sekelompok orang-orang beriman dari kalangan generasi muda.

c. Lembaga Kemasyarakatan

Remaja adalah harapan masa depan bangsa, peran ROHIS sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan masyarakat dalam menilai kaum remaja. Artinya bahwa kaum remaja bagaimanapun juga akan tetap dipersiapkan supaya biasa bersosialisasi dengan masyarakat.⁴⁸

d. Lembaga Dakwah

ROHIS merupakan suatu lembaga dakwah yang dikelola siswa, bergerak dalam dakwah Islam di sekolah untuk menegakkan kalimat Allah dengan amar maruf nahi munkar.⁴⁹

5. Bentuk Kegiatan ROHIS

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengungkapkan bahwa kegiatan berarti aktivitas, kegairahan, usaha, pekerjaan atau kekuatan, dan ketangkasan (dalam berusaha).⁵⁰ Kegiatan ROHIS adalah suatu aktivitas yang mengenalkan Islam secara mendalam kepada siswa, sehingga kegiatan tersebut mampu bermanfaat dan menjadikan remaja sebagai *trendcenter* Islam ditengah bergejolaknya dunia remaja.

ROHIS mempunyai tugas yang cukup serius yaitu sebagai lembaga dakwah. Dakwah secara kelembagaan yang dilakukan ROHIS

⁴⁸ "ROHIS" (On-line), tersedia di: <http://eprints.walisongo.ac.id/7479/3/BAB%20II.pdf> (22 Maret 2019).

⁴⁹ Inshany al-Fatah MRy, *7 Jurus Jitu Menggapai Kemenangan Dakwah Kampus* (Bogor: Polymath Publishing, 2017), h. 11.

⁵⁰ "Departemen Pendidikan Nasional", *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), h. 276.

adalah dakwah aktual, yaitu terlibatnya ROHIS secara langsung dengan objek dakwah melalui kegiatan-kegiatan bersifat sosial keagamaan.

D. Tinjauan Pustaka

Untuk membuktikan orisinalitas penelitian ini serta terhindar dari plagiarisme dan duplikasi, maka ada beberapa rujukan skripsi-skripsi yang telah peneliti telaah untuk membedakan skripsi peneliti dengan peneliti yang lain dan menurut peneliti ada beberapa kesamaan dalam hal penyelesaian masalah, skripsi-skripsi itu berjudul *Pola Rekrutment Anggota Baru Pada Induk Koperasi Syariah (INKOPSYAH-BMT) Cipayung Jakarta Timur* oleh Panji Rizki Nurdiansyah, dalam penelitian ini Panji Rizki Nurdiansyah mengungkapkan bagaimana pola rekrutment anggota baru yang tepat digunakan di INKOPSYAH-BMT yang terdiri dari pemberian modal atau pinjaman bagi anggota baru dan program pendidikan pelatihan dan pembimbingan anggota dan non anggota, selain itu penelitian ini juga mengungkapkan proses dan hambatan apa saja yang terjadi didalamnya, peneliti juga membahas cara rekrutment di INKOPSYAH-BMT agar semua dana yang dimiliki dapat disalurkan kesemua orang atau anggota yang membutuhkan agar sesuai tujuan dari lembaga tersebut.

Strategi Rekrutment Kader Da'i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung oleh Fitri Dwi Cahyani, peneliti mengungkapkan mengenai strategi apa yang digunakan untuk merekrut atau mencari anggota baru yang akan

mengisi jabatan menjadi kader Da'i, dalam hal ini peneliti pun membahas kendala-kendala yang dihadapi saat perekrutan berlangsung, peneliti juga mengungkapkan karena pentingnya sumber daya manusia untuk keberlangsungan suatu organisasi maka hal yang pertama kali peneliti tertarik adalah cara merekrut anggota Da'i tersebut agar sesuai aktivitas dan efisiensi organisasi agar terwujud maka diperlukan proses rekrutment yang tepat dan dilandasi dengan perencanaan yang matang.

Pola Rekrutment Anggota Dalam Mengembangkan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Sanama Cileunyi Bandung, oleh Muhammad Hudan Amirulah

peneliti mengungkapkan pola rekrutment apa yang ada pada BMT Sanama serta apa fungsi-fungsi dari rekrutment tersebut, peneliti juga mengungkapkan penelitian ini berupaya untuk mengetahui penghimpunan dan penyaluran dana sekaligus upaya sosialisasi produk di BMT Sanama Cileunyi Bandung.

Dalam hal ini yang membedakan penelitian ini dengan yang lain adalah tempat yang berbeda dimana penelitian ini mengambil tempat yang lebih mengarah pada lembaga pendidikan yang cukup unggul di kota Bandar Lampung yang memiliki sebuah LDS (Lembaga Dakwah Sekolah) sesuai dengan bidang ilmu kejuruan penulis, selain itu objek penelitian sebagai sasaran untuk penelitian ini pun berbeda. Pembahasan mengenai sistem yang diterapkan di organisasi tersebut berbeda pola rekrutment yang digunakan.

Sementara persamaan penelitian ini dengan yang lain yaitu terletak pada terhambatnya atau kendala yang terjadi saat perekrutan kader-kader

organisasi tersebut dan penelitian yang lain sama-sama membahas mengenai pola rekrutment.



BAB III

ROHIS SMAN 9 BANDAR LAMPUNG DAN POLA REKRUTMENT KADER

A. Profil ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung merupakan salah satu ekstrakurikuler yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung, ROHIS adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang religius yang dilestarikan dan dikembangkan melalui pembelajaran-pembelajaran yang bersifat keagamaan. Selain itu juga ROHIS merupakan wahana yang bergerak dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pada awal munculnya ROHIS di SMAN 9 Bandar Lampung sekitar tahun 90-an karena banyak fenomena kerusakan moral dan aqidah pada para pelajar, khususnya para pelajar SMAN 9 Bandar Lampung. Sebagaimana kita tahu bahwa para pemuda adalah generasi yang akan meneruskan perjuangan para pendahulu. Oleh karena itu, pada tanggal 14 September 1997 Rohani Islam (ROHIS) SMAN 9 Bandar Lampung didirikan bertujuan untuk membentuk generasi yang terbina secara aspek Islam baik aqidah, akhlak, ilmu serta amal berlandaskan al-Qur'an dan al-Hadits.⁵¹

Dalam sistem pendidikan Rohani Islam (ROHIS) disesuaikan dengan kondisi dan situasi setempat, sejalan dengan aturan-aturan syari'at

⁵¹ Sejarah Berdirinya R9 SMALAN (On-Line), tersedia di <https://m.facebook.com/rohis.bandarlampung/> (06 Mei 2019).

Islam serta pedoman hidup yang diharapkan sebagai pembekalan yang harus diterapkan sejak dini, bagi generasi Islam selanjutnya, dan dengan dibekali spiritual mereka menyadari bahwa sesungguhnya kita semua adalah ciptaan Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam pembentukan mental, Rohani Islam (ROHIS) berperan penting dalam pemecahan suatu masalah baik dilingkungan sekolah maupun diluar sekolah, dimana dalam kegiatan organisasi ini kita dapat menanggulangi masalah-masalah generasi muda sekarang yang kurang memahami ajaran Islam. Selain itu juga, kegiatan ini dapat menggerakan pemuda/i yang selalu menjalin Ukhuwah Islamiyah untuk menjadi generasi bangsa indonesia yang kuat.⁵²

2. Visi dan Misi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

a. Visi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Membentuk generasi yang terbina secara aspek Islam baik aqidah, akhlak, ilmu serta amal berlandaskan al-Qur'an dan al-Hadits.

b. Misi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

- 1) Menciptakan generasi muslim atau muslimah SMAN 9 Bandar Lampung yang cerdas dalam dzikir, fikir, serta memiliki jiwa yang unggul dalam IPTEK dan IMTAQ.
- 2) Memotivasi peningkatan kemampuan dan keberhasilan siswa dalam memahami Islam serta menumbuhkembangkan semangat hidup beragama dilingkungan sekolah umum.

⁵²Data dari ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung Mei 2019.

- 3) Adanya peningkatan pemahaman para pelajar sekolah umum dalam wawasan agama Islam sehingga mampu mempraktekannya dalam pelaksanaan ibadah sehari-hari.
- 4) Memperkokoh ukhuwah islamiyah antar siswa SMAN 9 Bandar Lampung
- 5) Memberikan bimbingan dan pembinaan baik moril maupun materil

3. Struktur Organisasi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Dalam organisasi sangat dibutuhkan sebuah struktur kepengurusan agar dapat menjalankan visi dan misi organisasi, tanpa adanya struktur kepengurusan dalam organisasi dapat membuat organisasi itu tidak berjalan dan tidak dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena struktur organisasi merupakan pola formal dari aktivitas dan hubungan dari subunit dari organisasi.⁵³

ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung memiliki struktur kepengurusan mulai dari pembina, ketua, sekretaris, bendahara serta berbagai macam divisi, kepengurusan ini memiliki tugas dan perannya dibidangnya masing-masing. Adapun tugas dan fungsi struktur kepengurusan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :⁵⁴

a. Kepala Sekolah

⁵³Nyi Ayu Laras Putri Lestari, “Komunikasi Organisasi Dalam Kepemimpinan Forum Kerjasama Alumni ROHIS (FKAR) Untuk Membina ROHIS Se-Kota Bandar Lampung”. (Skripsi Program Sarjana Dakwah Dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri, Lampung, 2017), h. 66.

⁵⁴Data dari ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung April 2019.

Memimpin suatu sekolah yang diselenggarakan proses belajar-mengajar atau tempat terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

b. Wakil Kepala Sekolah

Melaksanakan pembinaan kesiswaan dalam urusan kepemimpinan dalam organisasi.

c. Pembina Ekstrakurikuler

Berkoordinasi dengan wakil kepala bidang kesiswaan dalam menyusun program kerja kegiatan.

d. Ketua Umum

Bertanggung jawab atas tugas-tugas internal dan eksternal ekstrakurikuler yang bersifat umum.

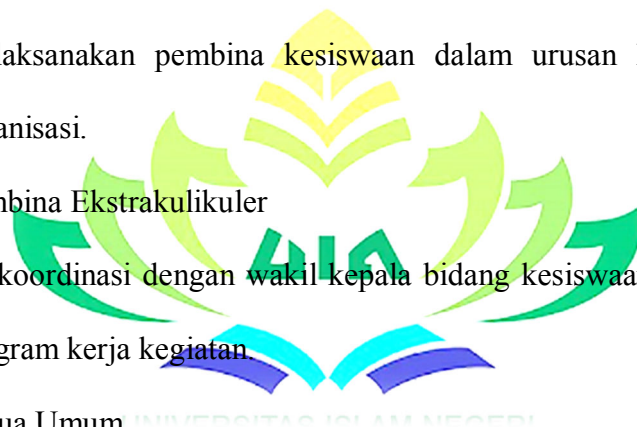
e. Ketua 1

Membantu ketua umum dalam memimpin dan menjalankan tugas serta mengkoordinasikan kegiatan yang dilaksanakan setiap divisi yang bertanggung jawab terhadap koordinasi dan komunikasi terhadap pengurus lainnya.

f. Bendahara Umum

Manajemen keuangan organisasi dengan memberdayakan fungsi bendahara umum terhadap perolehan dana dan pengeluaran biaya dalam kegiatan ketua ekstrakurikuler.

g. Sekretaris Umum



Bertanggung jawab dan menjadi koordinator kegiatan dibidang administrasi kesekretariatan dan penerangan dalam hubungan organisasi.

h. Divisi Dakwah dan Syiar

Penanggung jawab dalam pelaksanaan rencana kerja dan petunjuk teknis baik dibidang dakwah maupun syiar.

i. Divisi Pendidikan dan Kaderisasi

Sebagai pelaksana kegiatan dibidang pembinaan dan pengembangan anggota atau kader.

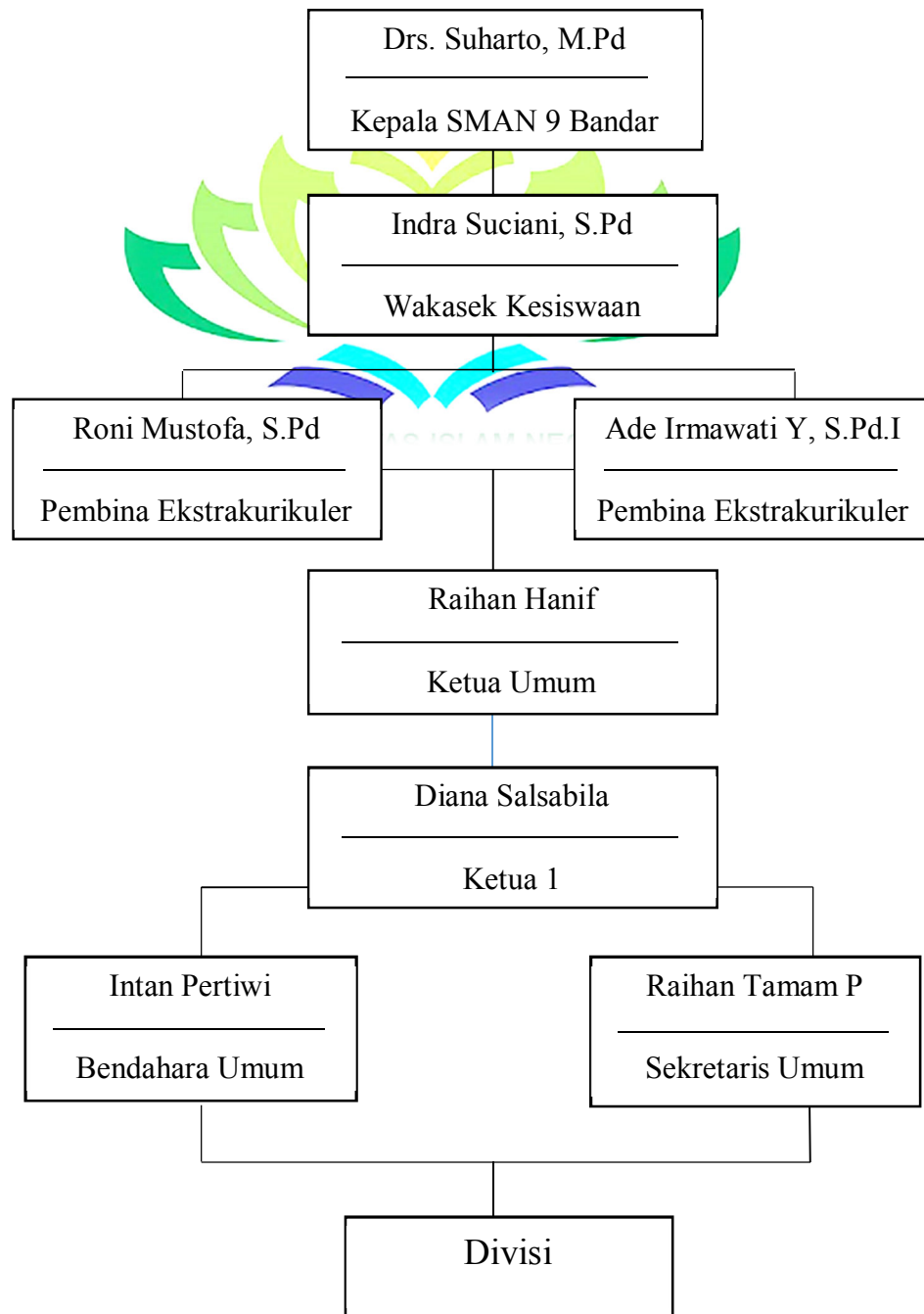
j. Divisi Kesekretariatan, Sarana, Prasarana, dan Perhubungan

Sebagai pelaksana tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan informasi dan kesekretariatan.

k. Divisi *Creative Preuner* (CP)

Sebagai pelaksana pembuatan tugas dengan ide atau gagasan maupun konsep dengan imajinasi yang tinggi.

Struktur Kepengurusan
ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung
Periode Tahun 2018-2019



(Gambar 2: Struktur Organisasi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung)

Tabel 1. Divisi kepengurusan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

NO	Divisi	Ketua	Sekretaris	Anggota
1.	Dakwah dan Syiar	M. Wisnu Faiqal	Siti Atika Azzahra	1. Irfan Arasyid 2. Irfan Ferdiansah 3. Arina Sabrina 4. Lavina A 5. Diyu P Osami
2.	Pendidikan dan Kderisasi	Rifqi P	Michael	1. Arib Yusron 2. Zaid Aiman 3. Hisbi Nur Amalia 4. Tanjung Nawang silfa 5. Mutira Anggita 6. Sabrina Salsabila 7. Andini
3.	Kesekretariatan, Sarana, Prasarana dan Perhubungan	Yafi Samudra Ilyas	Siti Prasanti	1. Rizki Rasyidin 2. M. Akmal K. 3. M. Razzan R. 4. Gita Putri Rahmawati 5. Arsela
4.	Creative Preuner (CP)	Gatra Hadimuti Wibowo	Zahra Aulia	1. Dewajalu Pati 2. Hafiz Harli 3. M. Govindo 4. Destria Enjelika 5. Afifa Nadhia 6. Fla Friesca 7. Dea Rahmalia

4. Bentuk Kegiatan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Berikut ini beberapa program kerja yang dilakukan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung :

a. Pelaksanaan JITAQ (Jalan-jalan Ilmu dan Taqwa) ke sebuah objek wisata

Kegiatan JITAQ ini disebut juga dengan rihlah, rihlah merupakan study rohani. Kegiatan rihlah ini sering diadakan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung untuk berekreasi sambil mengunjungi tempat-tempat peribadatan umat muslim. Kegiatan ini selalu diadakan setiap libur semester ganjil, biasanya rute yang ditempuh yaitu Jakarta, Bogor dan Bandung. Kegiatan ini bermanfaat untuk pengenalan para kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung untuk menanamkan nilai keagamaan pada diri mereka agar lebih mengenal Tuhan-Nya.

b. Pelaksanaan MABIT (Malam Bina Taqwa) bagi ikhwan

Kegiatan ini dikhususkan hanya untuk ikhwan karena harus bermalam satu hari, pelaksanaan MABIT diadakan di Masjid sekolah setiap tanggal 17 Ramdhan pada malam Nuzulul Qur'an dikarenakan malam Nuzulul Qur'an ini adalah malam yang istimewa yaitu malamnya Al-Qur'an oleh sebab itu kegiatan ini selalu diisi dengan khatamil Qur'an, buka dan sahur bersama, diselingi dengan kajian Islami dan NOBAR (Nonton Bareng).

- c. Pelaksanaan kegiatan Jum'at tambah ilmu melalui sarana BBQ (Bina Baca Qur'an) dan tasqif

Kegiatan ini diadakan sepekan sekali setiap hari Jum'at untuk akhwat diwaktu shalat Jum'at dan hari sabtu pagi untuk ikhwan. Kegiatan ini biasanya diisi dengan membaca al-Qur'an bersama-sama, murojaah hafalan serta penyampaian materi kajian yang disampaikan oleh ustadz atau ustdzah dari luar sekolah, rata-rata yang mengisi kajian adalah alumni setempat, kader ROHIS wajib untuk mencatat isi materi tersebut dan akan di *review* untuk pertemuan selanjutnya.

- d. Pelaksanaan kegiatan study banding bersama ROHIS sekolah lain

Kegiatan ini bertujuan untuk bersilaturahmi ke ROHIS SMAN lain guna mempererat tali persaudaraan sesama organisasi ROHIS, kegiatan ini dilakukan saat menghadiri acara yang diadakan oleh sekolah-sekolah tersebut.

- e. Pelaksanaan Buka Bersama Bulan Ramadhan

Buka bersama diadakan pada minggu pertama di bulan Ramadhan. Kegiatan ini dihadiri oleh civitas akademika SMAN 9 Bandar Lampung, acara buka bersama ini pula dibarengi dengan kegiatan pesantren kilat yang diadakan secara rutin di SMAN 9 Bandar Lampung. Acara ini bertempat di lingkungan sekolah.

- f. Pelaksanaan Kegiatan NOBAR (Nonton Bareng), games ROHIS ceria, dan makan bersama

Kegiatan ini diadakan pada saat penyambutan anggota ROHIS yang baru, diadakan di masjid as-Syifa SMAN 9 Bandar Lampung. Kegiatan ini diisi dengan nonton bareng, bermain games ceria dan setelah itu adalah makan bersama. Tujuan kegiatan ini adalah untuk memperkenalkan anggota ROHIS yang baru agar menambah keakraban serta kekompakan sesama kader.

- g. Pelaksanaan *Islamic Day Archives*

Kegiatan ini adalah kegiatan yang digagas oleh OSIS dan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung. Kegiatan ini diperuntukkan untuk pelajar SMP/MTs, SMA/SMK di Bandar Lampung. Acara dari kegiatan ini adalah berbagai macam perlombaan seperti LCT (Lomba Cerdas Tepat) Islami, MTQ (Membaca Tilawah Qur'an), tahfidz, dai/daiyah, photography, adzan dan kaligrafi, kegiatan ini berlangsung di halaman sekolah setempat.

- h. Pelaksanaan kegiatan rutin BBM (Bersih-Bersih Masjid)

Kegiatan BBM (Bersih-Bersih Masjid) sekolah selalu dilakukan setiap pekan sekali tepatnya hari Sabtu oleh kader-kader ROHIS, kader ROHIS bergotong royong untuk membersihkannya, yang akhwat merapikan mukena dan tempat shalat wanita sedangkan yang ikhwan membersihkan dan merapikan tempat shalat bagian ikhwan.

i. Pengoptimalan dan penataan perpustakaan masjid (makhfiroh)

Kegiatan ini merupakan kegiatan penataan buku-buku bacaan perpustakaan yang ada di masjid as-Syifa SMAN 9 Bandar Lampung, buku-buku yang ada pada perpustakaan tersebut merupakan buku-buku islami seperti fikih, Akhlak bahkan sejarah Nabi dan Rasul-Nya, walaupun bukunya belum terlalu banyak tapi sangat bermanfaat untuk bahan bacaan kader-kader ROHIS atau siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung saat berada di masjid sekolah.

j. Pelatihan hadroh dan marawis

Kegiatan ini dilakukan setiap 2 minggu sekali dan kegiatan ini bukanlah kegiatan rutin hanya dilakukan latihan jika ingin tampil dalam sebuah acara sekolah atau ada perlombaan tertentu.⁵⁵

5. Prestasi atau penghargaan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Penghargaan dalam sebuah organisasi bertujuan untuk menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi, mempertahankan anggota agar terus datang bekerja dan memotivasi anggota untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Memberikan motivasi untuk menghasilkan usaha tidaklah cukup memancing kinerja yang diinginkan.

⁵⁵Raihan Hanif, ketua umum ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, wawancara, 8 Mei 2019, Di SMAN 9 Bandar Lampung.

Prestasi dan penghargaan yang di raih oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung adalah :

a. Penghargaan ORGAB (Organisasi Gabungan) terbaik

Penghargaan ini diberikan oleh OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah) SMAN 9 Bandar Lampung kepada ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung atas partisipasinya sebagai ekstrakurikuler terbaik pada acara ORGAB (Organisasi Gabungan) dari seluruh ekstrakurikuler yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung pada tahun 2017/2018.

b. Juara 1 LCT (Lomba Cerdas Tepat)

ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung banyak meraih juara 1 ditingkat kabupaten dalam perlombaan LCT (Lomba Cerdas Tepat).

c. Juara 2 perlombaan tahfidz

Dalam acara Islami Festival yang diadakan oleh FKAR (Forum Kerjasama Alumni Rohis) Bandar Lampung pada september tahun 2018, ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung mendapatkan juara 2 tahfidz se-ROHIS Bandar Lampung.

d. Juara 1 lomba hadroh

Pada tahun 2016 ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung mendapat juara 1 dalam lomba hadroh.⁵⁶

⁵⁶Dokumentasi, Penghargaan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung.

B. Pola Rekrutment Kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Pentingnya kedudukan ekstrakurikuler ROHIS di sekolah umum adalah untuk membentuk generasi yang terbina secara aspek Islam baik aqidah, akhlak, ilmu serta amal yang berlandaskan al-Qur'an dan al-Hadits. Oleh sebab itu, sangat dibutuhkan suatu rekrutment yang baik, sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pola rekrutment adalah suatu sistem atau cara kerja untuk mencari dan menarik orang yang tepat dengan memiliki keterampilan mencari keahlian dan kemampuan yang diharapkan mampu mengkader tugas ROHIS.

Setiap organisasi pasti membutuhkan anggota-anggota baru untuk kemajuan operasi organisasinya, tujuannya agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasinya sehingga dapat menghasilkan kader-kader pilihan yang ada dalam organisasi menjadi suatu kader yang memiliki kemampuan, pengetahuan serta kualitas yang baik mengisi kekosongan suatu organisasi agar sesuai dengan perencanaan kebutuhan organisasi tersebut baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang, kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutment itu sendiri, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja para kader yang bersangkutan dan orang-orang sekitarnya dalam hal ini yang dimaksud adalah anggota atau kader baru.

Begitupun dengan ROHIS SMAN N 9 Bandar Lampung selalu melakukan perekrutan setiap tahunnya untuk mencari kader baru. Siklus

perekrutan yang dilakukan oleh ROHIS selalu dilaksanakan pada tahun ajaran baru, dimana yang menjadi sasaran para kader untuk mencari kader baru merupakan calon siswa/i baru SMAN 9 Bandar Lampung saat sekolah membuka penerimaan siswa baru, disinilah awal mula mencari kader baru dilakukan untuk direkrut, pentingnya memilih siswa/i yang baru masuk SMAN 9 Bandar Lampung merupakan sasaran yang tepat menurut ROHIS untuk direkrut sebab ROHIS akan membina dan membentuk diri mereka menjadi pribadi yang memiliki pengetahuan keagamaan yang tinggi sehingga akan tertanam nilai-nilai yang baik pada diri mereka, sesuai dengan dibentuknya ROHIS agar para pelajar SMAN 9 Bandar Lampung terhindar dari kerusakan moral dan aqidah bagi para pelajarnya.

Dalam melakukan perekrutan, ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung penerapannya menggunakan pola rekrutment dengan sumber internal yang dimaksud sumber internal adalah mencari dari dalam dengan memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi, sebelum mencarinya diluar atau keluar lembaga. Sumber rekrutment yang digunakan oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung menggunakan sistem atau cara kerja perekrutannya melalui sumber internal yaitu referensi, MOS (Masa Orientasi Siswa), kajian ke-Islaman dan kontak langsung.

Berikut ini akan diuraikan beberapa tahap pola perekrutan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung menggunakan sumber internal maupun eksternal :

1. MOS (Masa Orientasi Siswa)

Berdasarkan wawancara dengan ketua 1 ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dalam menarik dan mencari kader baru ROHIS dengan cara memanfaatkan kegiatan MOS (Masa Orientasi Siswa), dimana kegiatan ini sangat dinantikan kader-kader ROHIS untuk merekrut anggota baru, para kader ROHIS mencari kader baru dengan cara melihat daftar formulir peserta didik yang telah terdaftar di SMAN 9 Bandar Lampung merupakan siswa/i yang mereka kenal sebelumnya dari alumni SMP yang sama, selain itu juga melihat daftar nama peserta didik baru yang merupakan lulusan dari mahad. Setelah mengetahui data nama siswa baru, kader ROHIS mendatangi setiap kelas siswa/i yang bersangkutan tersebut untuk diajak masuk ekstrakurikuler ROHIS.⁵⁷ Biasanya juga dalam kegiatan MOS ini, kader ROHIS memanfaatkan demo ekstrakurikuler untuk ditampilkan guna memperkenalkan progja ROHIS yang dijalankan dalam organisasi kepada calon peserta didik baru.

2. Kajian Ke-Islaman

Kajian ke-Islaman merupakan tempat menimba ilmu seputar pengetahuan Islam yang selalu dilakukan kader ROHIS setiap hari Jumat. Kader ROHIS selalu memanfaatkan cara ini untuk merekrut siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung khususnya akhwat, karena cara ini selalu dilakukan oleh kader ROHIS akhwat. Sistem atau cara kerja merekrutnya adalah kader akhwat mengajak siswa/i yang mereka kenal, selain itu tidak membatasi

⁵⁷Diana, Ketua 1 ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, wawancara, 3 Mei 2019, Di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

peserta yang mempunyai kenalan yang lain untuk diajak dalam kegiatan yang diadakan oleh ekstrakurikuler ROHIS ini. Kajian ke-Islaman ini membahas mengenai fiqh, akhlak, ibadah dan lain sebagainya, agar non kader mampu tertarik dan terpicat dengan isi materi tersebut sehingga bisa mendapatkan simpati dari siswa/i lewat kegiatan itu.⁵⁸

3. Kontak Langsung

Cara ini adalah merekrut dengan cara langsung mendekati sasaran yang akan dijadikan kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung. Kader ROHIS akan turun langsung ke lingkungan sekolah untuk melakukan kontak langsung kepada siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung. Persyaratan utama para kader ROHIS yang menjadi acuan untuk melihat sasaran adalah siswa/i dengan ciri-ciri akhwat menggunakan kerudung besar sedangkan ciri-ciri ikhwan rajin melakukan shalat dhua di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

Tetapi syarat ini bukanlah syarat mutlak, karena tidak semua kader ROHIS hanya mempertimbangkan siswa/i dengan syarat yang telah disebutkan diatas, selain syarat yang telah disebutkan kader ROHIS akan menerima dan mengajaknya dengan senang hati jika ada kesadaran dari siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung yang bersimpati untuk ikut ke dalam ekstrakurikuler ROHIS untuk dibimbing agar dapat menjadi kader ROHIS yang berkualitas.

⁵⁸ Hasil Observasi, Pelaksanaan Kegiatan ROHIS Kajian Keislaman, 23 April 2018, di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

4. Referensi Kader

Referensi adalah mencari atau merekrut anggota melalui kenalan kader ROHIS. Sistem atau cara ini dengan mengajak kenalan para kader ROHIS itu sendiri untuk mau bergabung ke dalam ekstrakurikuler ROHIS, artinya kader ROHIS merekomendasikan orang-orang yang tepat untuk dijadikan kader ROHIS. mengapa memilih cara referensi kader karena berdasarkan wawancara dengan pengurus ROHIS, cara ini dilakukan dikarenakan sudah adanya kedekatan antara kader dengan non kader sehingga sudah terjalin interaksi sosial yang baik, selain itu cara ini dapat mengetahui baik atau buruknya calon kader ROHIS yang akan dijadikan sebagai rekomendasi calon sebab sudah terjalin hubungan interaksi sosial sebelumnya. Kader ROHIS akan memilih kenalan mereka yang memiliki kualitas yang diharapkan ROHIS seperti memiliki motivasi yang tinggi dan keinginan yang kuat untuk mau dibina secara aspek Islam, memiliki akhlak dan aqidah yang baik serta sebelumnya merupakan alumni dari mahad.⁵⁹

C. Pelaksanaan Rekrutment Kader ROHIS

Pelaksanaan rekrutment oleh ekstrakurikuler ROHIS yangtelah disebutkan diatas, bahwa dengan menggunakan pola atau caramengajak siswa/i dari kenalan para kader atau melakukan kontak sosial, padahal ketika kita lihat saat ini perkembangan media sosial sangatlah canggih. Akan tetapi, berdasarkan wawancara dengan salah satu pengurus ROHIS SMAN 9 Bandar

⁵⁹*Ibid.*,

Lampung para kader ROHIS belum memanfaatkan media sosial untuk kegiatan perekrutan ini dikarenakan kurang adanya kader ROHIS untuk menjalankan media sosial dalam kegiatan perekrutan sehingga memilih cara manual untuk bersosialisasi terjun langsung di lingkungan sekolah.

Menurut salah satu pengurus melalui metode wawancara mengatakan:

“Kader ROHIS akan terjun langsung ke lapangan mencari sasaran siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung sebanyak-banyaknya terutama mencari sasaran dengan kenalan sebelumnya untuk menarik mereka dengan memperkenalkan bagaimana ROHIS itu sendiri agar mau bergabung ke dalam ekstrakurikuler ROHIS”.

Selain itu pada tahun-tahun sebelumnya jumlah anggota ROHIS semakin sedikit karena kurang adanya kekompakan antar kader dalam menjalankan progja ROHIS dan sering terjadi ketidakcocokan, sebagaimana jumlah anggota ROHIS yang terekrut dari tahun ke tahun seperti hal nya pada tahun periode 2016/2017 hanya sekitar 30 orang sisa menjadi 10 orang, pada tahun periode 2017/2018 hanya sekitar 25 orang sisa menjadi 15 orang, pada tahun periode 2018/2019 hanya sekitar 30 orang sisa menjadi 3 orang dan sementara pada tahun periode 2019/2020 35 orang sisa menjadi 25 orang yang berhasil direkrut dan pada periode tahun ini perekrutan baru dilaksanakan beberapa bulan lalu yaitu pada bulan Februari dan hasilnya sedikit mengalami peningkatan karena pada tahun ini kader ROHIS sudah mulai terbuka sesama kader lainnya, sedangkan untuk pergantian kepengurusan ROHIS selalu dilaksanakan

dalam rentang waktu 2-4 bulan setelah dari kegiatan perekrutan tersebut dilaksanakan.⁶⁰

Melihat dari hasil perekrutan ROHIS dari tahun ke tahun tersebut dikatakan bahwa ada masanya ekstrakurikuler ROHIS mengalami penurunan atau kenaikan terhadap jumlah anggota yang berhasil terekrut. Hal ini disebabkan juga karena dari para kader ROHIS itu sendiri pada setiap pergantian kepengurusan, kader yang terekrut memiliki kemampuan, pengetahuan serta kualitas yang berbeda-beda. Karena maju tidaknya roda organisasi tergantung dari kader yang menjalankan organisasi tersebut. Selain itu dibandingkan dengan ekstrakurikuler lain SMAN 9 Bandar Lampung, ekstrakurikuler ROHIS itu sendiri anggota yang terekrut terbilang sedikit, penyebabnya adalah kurang partisipasi para guru SMAN 9 Bandar Lampung untuk memberikan sarana dan prasarana kepada ekstrakurikuler ROHIS karena terbukti dari tahun 2017 sampai saat ini ROHIS belum memiliki kesekretariatnya sendiri, sehingga para kader ROHIS masih menggunakan setiap aktivitas kegiatannya di Masjid as-Syifa SMAN 9 Bandar Lampung, bahkan peralatan milik ekstrakurikuler ROHIS seperti penghargaan prestasi, buku-buku dan lain sebagainya ditempatkan di Masjid dan sebagian dititipkan di kesekretariatan ekstrakurikuler lain, oleh karena itu ekstrakurikuler ROHIS seakan vakum atau mati.

Selain itu, dari tahun ke tahun pelaksanaan perekrutan antara kader ROHIS ikhwan dengan kader ROHIS akhwat tidak berjalan beriringan, itu

⁶⁰Mutiara Anggita, Divisi Pendidikan dan Kaderisasi ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, *wawancara*, 23 April 2019, Di lingkungan SMAN 9 Bandar Lampung.

mengapa saat perekrutan anggota yang mendaftar kebanyakan dari ikhwan dibandingkan pendaftar yang akhwat. Saat perekrutan kegiatan yang dilakukan oleh kader ROHIS ikhwan untuk mencari atau menarik siswa/i selalu memiliki perencanaan yang matang dengan keaktifan dan kekreatifisan para kader ikhwan dibandingkan dengan kader akhwat, sehingga kader akhwat tertinggal jauh dibelakang atau tidak adanya keseimbangan antara para kader ROHIS.

Padahal dalam pelaksanaan rekrutment kerjasama antara kader satu dengan yang lain sangatlah penting karena berpengaruh terhadap keberhasilan ROHIS untuk merekrut dan menyaring calon kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, karena rekrutment merupakan hal yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi maka sesama kader harus saling berkoordinasi dan saling bekerjasama guna keberhasilan menarik sebanyak mungkin calon kader ROHIS agar menjadi kader yang memiliki kualitas, motivasi serta pengetahuan yang tinggi.

Kader merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk dibina secara terus menerus agar mampu menjadi penerus untuk menjalankan visi dan misi organisasi karena tanpa adanya kader tidak mungkin suatu organisasi mampu bergerak maju dan dinamis. Pelaksanaan rekrutmen untuk masuk dalam keanggotaan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung tidak memiliki persyaratan tertentu, yang menjadi sasaran ROHIS untuk dijadikan kadernya adalah siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung. Karena tidak adanya persyaratan tertentu, maka siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung siapa saja boleh mendaftar dan masuk kedalam ekstrakurikuler ROHIS, namun pelaksanaan rekrutment

dalam hal ini sulit untuk menyeleksi calon-calon anggota yang kelak memiliki kualitas yang baik sebagai penerus dari keberlangsungan organisasi karena setelah masa kegiatan perekrutan berlangsung satu persatu kader yang telah terekrut kebanyakan mengundurkan diri dan hanya beberapa yang masih bertahan dalam keanggotaan ROHIS.

Tujuan rekrutment merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan ROHIS agar tetap berjalan dari waktu ke waktu, karena dalam organisasi memerlukan suatu keanggotaan untuk meneruskan suatu kepengurusan, karena apabila tidak ada kader bagaimana organisasi itu sendiri dapat berjalan maka reorganisasi keanggotaan perlu dilakukan, namun dalam pelaksanaan rekrutment ekstrakurikuler ROHIS tidak menentukan dari kuantitasnya namun lebih mengutamakan kualitas dari kader-kader penerus dakwah Islam itu sendiri.⁶¹

D. Perkembangan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung memiliki perkembangan yang tidak begitu signifikan karena dari tahun ke tahun keanggotaannya yang terekrut terkadang mengalami kenaikan dan bahkan terkadang mengalami penurunan.

Berikut ini tabel dari jumlah siswa/i yang terekrut dari tahun ke tahun

.⁶²

⁶¹Raihan Tamam, Sekretaris Umum ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, wawancara, 10 Mei 2019, Di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

⁶²Andini, Divisi Pendidikan dan Kaderisasi SMAN 9 Bandar Lampung, Wawancara, 7 Mei 2019, Di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

Tabel 2. Jumlah Kader yang Terekrut dari Tahun Ke tahun

No	Tahun Periode	Jumlah Kader
1.	2016/2017	30
2.	2017/2018	25
3.	2018/2019	30
4.	2019/2020	35

Melihat hasil data jumlah ROHIS setiap tahunnya tidak mengalami peningkatan yang signifikan, namun ROHIS tetap menjalankan visi dan misinya sebagai organisasi untuk terus menjalankan roda organisasi dengan berapapun jumlah kader yang terekrut dan tersisa nantinya karena sesuai dengan tujuan ROHIS yaitu membentuk dan merubah moral siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung maka para kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung terus berusaha untuk menghidupkan kegiatan-kegiatan yang ada di ROHIS, maka sesuai dengan tujuan rekrutment bagi ROHIS yang dikatakan kader ROHIS adalah yang paling penting untuk menentukan kader ROHIS yaitu bukan dari kuantitasnya namun lebih mengutamakan kualitas dari kader-kader penerus dakwah Islam itu sendiri.

Pelaksanaan rekrutment selalu dilaksanakan antara bulan September-Oktober, melihat dari data hasil perekrutan diatas dapat dikatakan tidak ada setengahnya dari jumlah siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung yang beragama Islam karena saat pencarian atau penarikan anggota baru, ekstrakurikuler yang lain ikut melaksanakan kegiatan perekrutan. Dari hasil wawancara dari

pengurus ROHIS, bahwasabanyak siswa/i lebih tertarik pada ekstrakurikuler seni suara dan paskibra. Jika dilihat jumlah keseluruhan siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung adalah berjumlah 1063 dan bermayoritas muslim. Berikut ini data siswa SMAN 9 Bandar Lampung:⁶³

Tabel 3. Data Siswa SMAN 9 Bandar Lampung
Tahun Periode 2017/2018

No	Kelas	Agama					Jumlah siswa
		Islam	Kristen Katolik	Kristen Protestan	Hindu	Budha	
1.	X	328	4	12	2	2	348
2.	XI	315	4	10	2	2	333
3.	XII	367	6	7	2	0	382
Jumlah Siswa Keseluruhan							1063

Melihat hasil data seluruh siswa SMAN 9 Bandar Lampung diatas bahwasanya terkait kegiatan perekrutan yang ROHIS lakukan sebenarnya sangat memiliki peluang yang besar karena mayoritas siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung adalah beragama Islam sehingga kemungkinan bisa merekrut anggota sebanyak mungkin. Namun karena terkait siswa/i lebih banyak tertarik kepada ekstrakurikuler lain maka sedikit sekali yang mau bergabung ke dalam ROHIS.

Terkait perkembangan ekstrakurikuler ROHIS pada tahun ini cukup mengalami kenaikan karena kader ROHIS menggunakan suatu cara kontak sosial dengan acara besar gabungan antara ROHIS dan juga OSIS yaitu dalam acara *Islamic Day Archives*, selain itu kekompakan kader ROHIS pada tahun

⁶³Sabikis, Staff GuruSMAN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, 2 Mei 2019, Di Kantor Guru SMAN 9 Bandar Lampung.

ini antara ikhwan dan akhwat sedikit terlihat sehingga ROHIS meraih penghargaan ORGAB (Organisasi Gabungan) dari seluruh ekstrakurikuler SMAN 9 Bandar Lampung sebagai organisasi terbaik.

E. Faktor Penghambat Rekrutment Kader ROHIS

Ada beberapa hal hambatan-hambatan yang terjadi saat perekrutan berlangsung karena terjadinya beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal, sebagaimana akan dijelaskan berikut ini :

1. Faktor internal, dalam hal ini yang menjadi kendala saat perekrutan adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi antara para kader, sehingga dalam melakukan kegiatan rekrutment diantara para kader ikhwan dan akhwat tidak berjalan beriringan artinya kurang kekompakan antara para kader sehingga sering menimbulkan *mis communication*. Selain itu, diantara para kader ROHIS ada rasa ketidaksukaan timbul dan ini yang mengakibatkan kekompakan atau kerjasama dalam organisasi berkurang serta dalam melakukan perekrutan para kader ROHIS belum memanfaatkan media sosial dalam mensosialisasikan ROHIS disebabkan kurangnya tenaga kader untuk fokus kepada media.
2. Faktor eksternal, dalam lingkup eksternal yang menjadi kendala adalah kurang partisipasi pihak sekolah terhadap sarana dan prasarana ekstrakurikuler ROHIS sehingga ROHIS belum memiliki kesekretariatnya sendiri oleh sebab itu program kerja ROHIS sulit untuk dikontrol sebab belum memiliki tempat sendiri. Selain itu, dalam pelaksanaan perekrutannya masih sulit untuk mencari sasaran yang

diprioritaskan karena tidak banyak siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung yang memiliki karakteristik yang diinginkan ROHIS. Namun dalam hal ini sisi negatifnya adalah adanya pandangan masyarakat sekolah mengenai citra ekstrakurikuler ROHIS yang cenderung eksklusif karena dalam melakukan rekrutment ROHIS lebih mengutamakan dari segi penampilan siswa/i nya yang tergolong syar'i sehingga mengakibatkan ada beberapa siswa/i lain yang tidak memiliki penampilan seperti itu hilang rasa minatnya untuk bergabung menjadi anggota ROHIS dan menimbulkan rasa sikap rendah diri.⁶⁴

Demikianlah yang menjadi kendala bagi ROHIS dalam pelaksanaan rekrutmennya. Untuk mengatasi hal tersebut, kader ROHIS mencoba membangun kekompakan terhadap para kader, berkoordinasi dan berkomunikasi setiap ada kegiatan dan membangun keaktifan terhadap program-program kerja yang telah dibuat, sehingga kontak sosial para kader dengan non kader dapat berjalan baik. Selain itu, untuk memperoleh kesekretariatan ROHIS selalu mengajukan kepada sekolah untuk memenuhi keinginan ROHIS dalam memiliki kesekretariatannya sendiri serta kader ROHIS harus memperluas jangkauan bersosialisasi lewat media sosial agar informasi menyebar dengan cepat dan kader ROHIS mampu memiliki referensi kader yang berkualitas, memiliki pengetahuan yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk keberlangsungan ROHIS di kurun waktu selanjutnya.

⁶⁴Intan, Bendahara Umum SMAN 9 Bandar Lampung, *Wawancara*, 7 Mei 2019, Di Masjid SMAN 9 Bandar Lampung.

BAB IV
POLA REKRUTMENT KADER ROHANI ISLAM (ROHIS)
DI SMAN 9 BANDAR LAMPUNG

A. Tahapan Rekrutment Kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung

Rekrutment adalah hal yang sangat penting dilakukan pada setiap lembaga atau organisasi guna kelangsungan organisasi agar tetap berjalan, begitupun dengan proses rekrutment yang ada pada ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung. ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung merupakan ekstrakurikuler yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung. Proses rekrutment dilakukan pada saat masuk tahun ajaran baru guna meneruskan sistem kepengurusan dengan cara rekrutment yang digunakan. Oleh karena itu peneliti akan menganalisa pola rekrutment yang dilakukan oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung berdasarkan teori-teori yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya.

Rekrutment adalah salah satu unsur manajemen sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan, karena hal tersebut sangat penting untuk mencari dan menarik kader-kader yang berkualitas yang akan mengisi kepengurusan dalam organisasi guna untuk mewujudkan tujuan organisasi.

1. Pola Rekrutment Kader ROHIS

Dalam melakukan rekrutment hal yang paling penting adalah penggunaan pola yang tepat sesuai dengan lingkungan yang ada, karena ketika cara yang digunakan saat perekrutan tidak tepat maka akan berpengaruh terhadap organisasi itu sendiri misal dapat menghasilkan

kader-kader yang tidak berkualitas, sebab kader yang berkualitas dihasilkan atas pola rekrutment yang benar. Secara teoritis telah dibahas pada BAB II hal 16 menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) terbaru pola diartikan sebagai sistem atau cara kerja. Sedangkan Henry Simamora dikutip pada hal 17 mengartikan rekrutment adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik anggota dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan keorganisasian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pola rekrutment adalah suatu sistem atau cara kerja untuk mencari atau menarik seseorang yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang tinggi guna mengisi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai yaitu menarik sebanyak mungkin kualifikasi calon anggota yang terbaik.

Begitupun dengan ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Sebagaimana penulis mendapatkan data melalui metode wawancara dengan ketua umum ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung yang ditulis pada BAB III hal 61 bahwasanya untuk menjalankan roda organisasi agar terus berjalan dan bertahan dari waktu ke waktu, ROHIS dalam pelaksanaan rekrutmentnya tidak memerlukan berapa banyaknya jumlah ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung yang terseleksi tapi lebih mengutamakan loyalitas kader dan kualitas dari kader-kadernya. Karena kader tersebut akan

menjadi seorang da'i yang baik, yang akan menjadi generasi dan contoh yang baik bagi lingkungan SMAN 9 Bandar Lampung.

Maka dari pemaparan dapat dikatakan bahwa ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung lebih mementingkan kualitas kadernya bukan dari kuantitasnya, karena ketika banyaknya kader yang tersaring tanpa memiliki kualitas maka roda organisasi tetap tidak berjalan dan akan membuat kevakuman pada organisasi itu sendiri disebabkan masih kurang kader yang memiliki dedikasi yang tinggi, namun ketika yang diutamakan kualitas kadernya maka roda organisasi akan tetap berjalan walaupun tidak memiliki kader yang banyak, oleh sebab itu, ROHIS lebih memilih adanya kualitas kader yang tersaring saat rekrutment guna menjalankan ROHIS sebagai organisasi yang kelak mampu mengubah generasi-generasi masa kini menjadi generasi Islami dan sebagai seorang pendakwah yang akan terjun langsung ditengah-tengah lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Adapun mengenai pola rekrutment yang digunakan oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung saat perekrutan penulis mendapatkan data dilapangan bahwa dalam pelaksanaan perekrutannya memanfaatkan kegiatan MOS (Masa Orientasi Siswa) untuk merekrut anggota baru yang dilakukan setiap tahun tepatnya pada saat ajaran baru, kader ROHIS mencari dan menarik kader baru dengan melihat daftar peserta didik baru yang diterima di SMAN 9 Bandar Lampung dengan cara mengenali asal sekolahnya dari alumni yang sama dengan kader-kader ROHIS serta melihat dari lulusan sekolah Islam atau mahad. Selain dengan melihat

MOS, ROHIS juga memanfaatkan kegiatan kajian keIslaman untuk merekrut kader ROHIS dengan cara kader ROHIS mengajak kenalannya untuk mau mengikuti kajian keIslaman yang diadakan oleh ROHIS. Pola selanjutnya yang digunakan adalah dengan cara mengontak langsung atau bersosialisasi terjun langsung ke lingkungan sekolah SMAN 9 Bandar Lampung mencari sasaran yang akan direkrut, sasaran yang menjadi acuan terutama siswi yang memakai pakaian syar'i dan siswa yang rajin mengerjakan shalat dhua tapi tidak menutup diri untuk siswa/i yang tidak termasuk syarat tersebut untuk bergabung, jika berminat dan memiliki kemauan maka akan senantiasa dibimbing oleh ROHIS dan pola rekrutment terakhir yang ROHIS gunakan adalah memanfaatkan referensi kader maksudnya adalah merekrut dengan cara menarik kenalannya untuk dijadikan referensi calon anggota ROHIS.

Maka dari pemaparan diatas dapat penulis analisa bahwa ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dalam melakukan kegiatan rekrutment masih menggunakan cara yang cukup manual belum mampu memanfaatkan media sosial dikarenakan masih kurang sumber daya manusia yang terdapat pada ekstrakurikuler ROHIS, jika perekrutan hanya menggunakan cara ini maka kurang efektif untuk dilaksanakan dilingkungan SMAN 9 Bandar Lampung karena sekolah ini cukup unggul di kabupaten Bandar Lampung, selain terkenal dari prestasinya namun juga terkenal karena lingkungannya yang maju, jadi sangat tidak memungkinkan jika para guru terutama siswa/inya tidak menggunakan media sosial karena media sosial saat ini adalah cara

yang paling cepat untuk menyebarkan informasi. Ini terbukti dari jumlah ROHIS yang tidak stabil dari tahun ketahun mengalami kenaikan maupun penurunan, namun keuntungan menggunakan pola rekrutment yang telah dipaparkan diatas adalah adanya jaminan kualitas dan loyalitas dari kader yang membawa calon kader tersebut.

Jadi dapat dikatakan bahwa pola rekrutment yang digunakan oleh kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung belum banyak kader yang tersaring atau kurangnya sumber daya manusia yang terekrut untuk menjadi kader ROHIS dikarenakan belum memanfaatkan media sosial dalam pelaksanaan perekrutannya di zaman yang modern ini sehingga banyak siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung kurang mendapatkan informasi mengenai ekstrakurikuler ROHIS, namun kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas adalah hal sangat penting untuk kelangsungan hidup matinya sebuah organisasi dengan menggunakan pola rekrutment yang telah dibahas sebelumnya dapat memiliki jaminan kualitas dan loyalitas dari calon kader tersebut karena telah direkomendasi oleh kader ROHIS sebelumnya.

2. Maksud dan Tujuan Rekrutment

Secara teoritis telah dibahas pada BAB II hal 18 sebagaimana maksud dari rekrutment adalah untuk memenuhi sejumlah anggota yang dibutuhkan sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah dibuat sebelumnya. Kegiatan melakukan rekrutment selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan organisasi, artinya apa yang hendak

dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutment harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Adapun dari data yang penulis dapat melalui metode wawancara telah dibahas pada BAB III hal 53 bahwa pelaksanaan rekrutment sangatlah penting untuk keberlangsungan organisasi, karena sangat pentingnya kegiatan ini setiap organisasi atau lembaga harus melaksanakannya guna berlanjut tidaknya suatu organisasi, maka ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dalam melaksanakan perekrutan memiliki maksud agar kebutuhan suatu organisasi dapat terpenuhi, ROHIS selalu merancang pelaksanaan kegiatan rekrutment ini dimana selalu diadakan pada satu tahun sekali untuk pergantian kepengurusan tepatnya tahun ajaran baru untuk mencari dan menarik kembali sasaran yang akan dijadikan calon kader ROHIS, yang menjadikan kebutuhan dasar dari organisasi adalah adanya seorang kader yang akan meneruskan suatu kepengurusan karena jika tidak ada kader maka ROHIS akan berhenti beroperasi.

Maka dari pemaparan tersebut penulis analisa bahwa kebutuhan akan seorang anggota adalah kebutuhan yang paling mendasar bagi kelangsungan hidup ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung guna menjadikan ROHIS agar selalu mampu eksis sebagai ekstrakurikuler di SMAN 9 Bandar Lampung dan kedepannya mampu lebih berkembang lagi dari ekstrakurikuler-ekstrakurikuler lainnya.

Secara teoritis tujuan rekrutment telah di bahas pada BAB II hal 18 bahwa dalam pelaksanaan rekrutment bertujuan untuk memperoleh sejumlah calon yang memenuhi kualifikasi yang melimpah artinya calon yang mendaftar dalam suatu organisasi benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan organisasi, semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon yang memiliki kualifikasi akan semakin besar. Selain itu, tujuan rekrutment disebut sebagai *posthiring goals* yaitu harus menghasilkan calon yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar serta sebagai *spillover effects* yakni citra umum organisasi harus menanjak, dan bahkan pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan positif terhadap organisasi.

Tujuan rekrutment ROHIS yang sudah penulis dapat melalui metode wawancara dengan ketua umum ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung, pada BAB III hal 61 mengatakan bahwa tujuan rekrutment merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup ROHIS, agar tetap berjalan dari waktu ke waktu, karena dalam organisasi memerlukan suatu keanggotaan untuk meneruskan suatu kepengurusan, karena apabila tidak ada kader bagaimana organisasi itu sendiri dapat berjalan, maka reorganisasi keanggotaan perlu dilakukan, namun dalam pelaksanaan rekrutment ekstrakurikuler ROHIS tidak menentukan dari kuantitasnya namun lebih mengutamakan kualitasnya dari kader-kader penerus dakwah Islam itu sendiri. Ini terbukti dari anggota ROHIS yang bertahan untuk

menjalankan kepengurusan dalam ROHIS adalah kader-kader yang memiliki potensi yang diharapkan organisasi sebab dengan jumlah kader ROHIS yang terbilang sedikit, kader ROHIS mampu berdiri menjalankan suatu kepengurusan ROHIS sampai mendapatkan penghargaan sebagai ORGAB (Organisasi Gabungan) terbaik di SMAN 9 Bandar Lampung. Namun, sesuai dengan tujuan rekrutment yang lain pada BAB II hal 19 rekrutment untuk kebutuhan seleksi, ROHIS belum mampu untuk melaksanakan kegiatan rekrutment dengan perencanaan yang benar-benar matang sehingga anggota yang akan ikut bergabung dalam ROHIS hanyalah sedikit sedangkan untuk memperoleh anggota yang memiliki kualifikasi agar melimpah maka memerlukan proses seleksi anggota yang banyak agar seleksi semakin mudah karena memiliki banyak pilihan sehingga kader ROHIS yang terseleksi sebagai kader yang memiliki potensi semakin banyak karena semakin banyak kader yang berkualitas dalam organisasi maka akan semakin baik.

Maka dari pemaparan diatas dapat penulis analisa bahwa kebutuhan akan suatu kader sangat penting bagi organisasi untuk meneruskan kepengurusan suatu organisasi tersebut agar visi misi organisasi dapat dicapai, dalam perekrutannya ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung tidak menentukan seberapa banyak anggota yang akan direkrut tapi lebih mengutamakan kualitas dari kader-kader yang terekrut. Namun ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung tidak menutup kemungkinan dan membatasi jumlah siswa/i yang ingin bergabung untuk menjadi kader ROHIS. Akan

tetapi dalam melakukan rekrutment setiap tahunnya jumlah ROHIS tidak begitu stabil karena mengalami kenaikan serta mengalami penurunan dan tidak banyak siswa/i yang berminat bergabung didalam ROHIS sehingga tujuan rekrutment untuk kebutuhan seleksi belum terpenuhi, selain itu anggota yang terseleksi banyak yang mengundurkan diri dari organisasi ROHIS.

Jadi dapat dikatakan bahwa maksud dan tujuan dari pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dengan kesesuaian teori yang telah penulis bahas pada skripsi ini sudah lumayan cukup baik bahwa rekrutment yang dijalankan guna menjadikan ROHIS tetap hidup dan memiliki kepengurusan yang kelak menjalankan roda organisasi, akan tetapi masih banyak kekurangan karena menurut teori tujuan rekrutment sebagai *posthiring goals* dan *spillover effects*, ROHIS belum mampu mencapainya untuk mempertahankan banyaknya kader ROHIS yang telah terseleksi menjadi kader yang loyalitas artinya akan tetap bersama dengan organisasi sampai jangka waktu yang wajar karena hanya tersisa beberapa orang yang masih bertahan dalam ekstrakurikuler ROHIS dan belum mampu mengembangkannya sebagai ekstrakurikuler yang seharusnya cukup memiliki banyak minat dilingkungan SMAN 9 Bandar Lampung karena siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung mayoritas adalah muslim dan ini seharusnya menjadi peluang bagi ROHIS untuk menarik sebanyak mungkin calon-calon kader yang akan meneruskan kepengurusan ROHIS sebagai da'i-da'i yang akan terjun kepada masyarakat.

3. Proses dan Sumber Rekrutment

Secara teoritis telah dibahas pada BAB II hal 20 mengatakan bahwa proses rekrutment dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutment selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang akan diperlukan yang akan diseleksi mencari calon kader yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.

Proses rekrutment pada ROHIS yang sudah penulis dapat dari data lapangan adalah pelaksanaan perekrutan yang dilakukan selalu diadakan setiap tahunnya untuk mencari kader baru. Siklus perekrutan yang dilakukan oleh ROHIS selalu dilaksanakan pada tahun ajaran baru, dimana yang menjadi sasaran para kader untuk mencari kader baru merupakan calon siswa/i baru SMAN 9 Bandar Lampung saat sekolah membuka penerimaan siswa baru, disinilah awal mula mencari kader baru dilakukan untuk direkrut, pentingnya memilih siswa/i yang baru masuk SMAN 9 Bandar Lampung merupakan sasaran yang tepat menurut ROHIS untuk direkrut sebab ROHIS akan membina dan membentuk diri mereka menjadi pribadi yang memiliki pengetahuan keagamaan yang tinggi sehingga akan tertanam nilai-nilai yang baik pada diri mereka, sesuai dengan dibentuknya ROHIS agar para pelajar SMAN 9 Bandar Lampung terhindar dari kerusakan moral dan aqidah bagi para pelajarnya.

Maka dari pemaparan diatas dapat penulis analisa bahwa dalam merekrut ROHIS tidak mutlak memiliki persyaratan tertentu untuk mencari

calon kader karena ROHIS akan senantiasa menampung sebanyak mungkin calon kader yang ingin bergabung menjadi anggota ROHIS hanya saja dalam melihat calon kader ROHIS pasti akan mengutamakan untuk menarik siswa/i yang memiliki penampilan syar'i karena lebih mudah untuk diajak dan ditarik menjadi kader ROHIS. Namun, dalam hal ini sangat lemah karena tidak banyak siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung memiliki penampilan seperti itu, sehingga ROHIS senantiasa dalam perekrutannya tetap akan menampung semua calon kader yang ingin bergabung ke dalam ROHIS sehingga dalam pelaksanaan rekrutment untuk masuk dalam keanggotaan ROHIS tidak memiliki persyaratan tertentu. Dalam tahap pelaksanaannya yang perlu diperhatikan adalah kerjasama antar kader karena antara kader ROHIS ikhwan dengan kader ROHIS akhwat tidak berjalan beriringan, itu mengapa saat perekrutan anggota yang mendaftar kebanyakan dari ikhwan dibandingkan pendaftar yang akhwat. Saat perekrutan kegiatan yang dilakukan oleh kader ROHIS ikhwan untuk mencari atau menarik siswa/i selalu memiliki perencanaan yang matang dengan keaktifan dan kekreatifisan para kader ikhwan dibandingkan dengan kader akhwat, sehingga kader akhwat tertinggal jauh dibelakang atau tidak adanya keseimbangan antara para kader ROHIS.

Inilah salah satu yang mengakibatkan tidak banyak kader yang terekrut sehingga jumlah kader dari tahun ke tahun tidak mengalami peningkatan, terbukti pada tahun periode 2016/2017 hanya sekitar 30 orang,

tahun 2017/2018 hanya 25 orang, tahun 2018/2019 sekitar 30 orang dan tahun 2019/2020 sekitar 35 orang.

Dari analisa tersebut dapat penulis katakan bahwa proses rekrutment yang dilakukan oleh ROHIS belum sepenuhnya sesuai dengan teori karena ROHIS dalam menarik kader tidak ada persyaratan tertentu sebagai syarat bergabung ke dalam ROHIS karena siapa saja boleh bergabung selagi memiliki motivasi yang tinggi dan keinginan yang kuat serta tidak ada proses menyaring anggota yang telah terekrut untuk diseleksi lebih detail lagi mana yang berhak menjadi kader ROHIS sebenarnya karena ketika calon pendaftar telah mendaftarkan diri maka secara otomatis telah menjadi kader ROHIS. Oleh karena itu, ketika masa perekrutan selesai banyak kader ROHIS yang mengundurkan diri karena masih kurang loyalitas para kader untuk bertahan pada ROHIS sampai waktu yang wajar. Ini juga salah satu penyebab hilang minat siswa/i untuk bergabung kepada ROHIS, sehingga jumlah ROHIS dari tahun ke tahun peningkatannya tidak begitu signifikan.

Sumber rekrutment secara teori telah dibahas pada BAB II hal 20 bahwa dalam melakukan rekrutment ada 2 karakteristik sumber yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal atau mencari dari dalam yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi sebelum mencarinya diluar atau keluar lembaga. Sedangkan sumber eksternal atau mencari dari luar adalah cara dan teknik yang umum digunakan organisasi untuk mencari calon anggota dari sumber-sumber luar.

Sumber rekrutment pada ROHIS yang sudah penulis dapat melalui metode wawancara dan hasil observasi yang telah dibahas pada BAB III hal 54 bahwasanya dalam melakukan rekrutment ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung penerapannya menggunakan sumber internal dalam lingkup internal ROHIS merekrut dengan cara referensi mencari anggota melalui kenalan kader, memanfaatkan kegiatan MOS (Masa Orientasi Siswa), kajian ke-Islaman dan bersosialisasi mengontak langsung calon kader yang menjadi sasaran, ROHIS memanfaatkan kegiatan MOS setiap tahunnya dengan sasaran calon siswa/i baru SMAN 9 Bandar Lampung karena menurut kader ROHIS ini adalah moment yang sangat tepat sebab minat dan perasaan ingin mencoba hal-hal yang baru sangatlah bergejolak bagi para siswa/i baru, sehingga memungkinkan ROHIS melakukan rekrutment sangatlah tepat. Selain MOS dengan cara mengajak kenalan para kader ROHIS untuk menghadiri kajian ke-Islaman yang diadakan dalam kegiatan ROHIS semakin banyak kenalan yang diajak maka semakin besar pula peluang dalam menarik sasaran yang akan direkrut agar mau bergabung dengan ekstrakurikuler ROHIS. Selain itu, cara yang lain memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah maksudnya adalah ROHIS dalam mencari calon kader dari lingkungan sekolah SMAN 9 Bandar Lampung tidak mencari dari luar sekolah, sebab ekstrakurikuler ROHIS merupakan organisasi formal milik sekolah sehingga ruang lingkup perekrutannya jangkauannya hanya untuk siswa/i di lingkungan SMAN 9 Bandar Lampung saja.

Maka dari pemaparan diatas dapat penulis analisa bahwa dalam melakukan perekrutan hal yang terpenting adalah bagaimana mempersiapkan perencanaan yang matang agar kegiatan rekrutment dapat berjalan baik, begitupun dengan perekrutan yang dijalankan oleh ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung beberapa ada yang sudah sesuai dengan teori yang dibahas dalam penelitian ini yaitu telah menggunakan beberapa sumber rekrutment yang ada, namun dalam merekrut yang harus diperhatikan adalah kesesuaian lingkungan dengan cara menarik sasaran dengan tepat, jumlah ROHIS setiap tahunnya tidak mengalami kenaikan yang signifikan disebabkan karena belum memanfaatkan cara rekrutment dengan media sosial yang dirasa perlu untuk digunakan karena saat ini perkembangan zaman sangatlah canggih sehingga informasi sepenuhnya cepat tersebar apalagi dalam lingkungan SMAN 9 Bandar Lampung setiap siswa/i sudah banyak yang menggunakan media sosial sebagai sarana mereka untuk menjaring informasi.

Jadi dapat dikatakan bahwa penggunaan sumber rekrutment ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung masih menggunakan cara yang manual karena belum mencoba memanfaatkan media sosial untuk menarik calon anggota yang dirasa perlu digunakan karena mengingat lingkungan sekolah merupakan salah satu sekolah unggulan di Bandar Lampung karena selain prestasinya juga karena kemajuan-kemajuan dalam bidang teknologi informasi.

B. Kendala-Kendala Pelaksanaan Rekrutment Kader ROHIS SMAN 9

Bandar Lampung

Secara teoritis telah dibahas pada BAB II hal 22 dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon anggota, suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka akan menghadapi berbagai kendala, berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutment menunjukkan bahwa kendala yang bisa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan itu sendiri, kebiasaan para rekruter sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.

Dari data yang penulis dapat melalui metode wawancara dengan ketua 1 ROHIS pada BAB III hal 64 bahwa kendala yang menghambat kegiatan rekrutment pada ROHIS dibagi atas dua faktor yaitu faktor internal (rekruter) dan faktor eksternal (lingkungan).

3. Faktor internal, dalam hal ini yang menjadi kendala saat perekrutan adalah masih kurang koordinasi dan komunikasi antara para kader, sehingga dalam melakukan kegiatan rekrutment diantara para kader ikhwan dan akhwat tidak berjalan beriringan artinya belum terbentuknya kekompakan antara para kader sehingga sering menimbulkan *mis communication*. Selain itu, diantara para kader ROHIS ada rasa ketidaksukaan timbul dan ini yang mengakibatkan kekompakan atau kerjasama dalam organisasi berkurang serta dalam melakukan perekrutan para kader ROHIS belum memanfaatkan media sosial dalam

mensosialisasikan ROHIS disebabkan masih kurang tenaga kader untuk fokus kepada media.

4. Faktor eksternal, dalam lingkup eksternal yang menjadi kendala adalah kebijakan sekolah yang dirasa belum sepenuhnya berpihak kepada ROHIS, ditetapkan belum mempunyai kesekretariatnya sendiri masih menggunakan masjid sebagai segala kegiatan mereka, oleh sebab itu program kerja ROHIS sulit untuk dikontrol sebab belum memiliki tempat sendiri. Selain itu, dalam pelaksanaan perekrutannya masih sulit untuk mencari sasaran yang diprioritaskan karena tidak banyak siswa/i SMAN 9 Bandar Lampung yang memiliki karakteristik yang diinginkan ROHIS. Namun dalam hal ini sisi negatifnya adalah adanya pandangan masyarakat sekolah mengenai citra ekstrakurikuler ROHIS yang cenderung eksklusif karena dalam melakukan rekrutment ROHIS lebih mengutamakan dari segi penampilan siswa/inya yang tergolong syar'i sehingga mengakibatkan ada beberapa siswa/i lain yang tidak memiliki penampilan seperti itu hilang rasa minatnya untuk bergabung menjadi anggota ROHIS dan menimbulkan rasa sikap rendah diri.

Demikianlah yang menjadi kendala bagi ROHIS dalam pelaksanaan rekrutmennya. Untuk mengatasi hal tersebut, kader ROHIS mencoba membangun kekompakan terhadap para kader, berkoordinasi dan berkomunikasi setiap ada kegiatan dan membangun keaktifan terhadap program-program kerja yang telah dibuat, sehingga kontak sosial para kader dengan non kader dapat berjalan baik. Selain itu, untuk memperoleh

kesekretariat ROHIS selalu mengajukan kepada sekolah untuk memenuhi keinginan ROHIS dalam memiliki kesekretariatannya sendiri serta kader ROHIS harus memperluas jangkauan bersosialisasi lewat media sosial agar informasi menyebar dengan cepat dan kader ROHIS mampu memiliki referensi kader yang berkualitas, memiliki pengetahuan yang tinggi dan motivasi yang kuat untuk keberlangsungan ROHIS di kurun waktu selanjutnya. Namun, pada tahun ini perkembangan ROHIS mengalami kenaikan karena kader ROHIS telah mencoba menggerakkan suatu cara dengan kontak sosial dengan acara besar gabungan antara ROHIS dan OSIS yaitu dalam acara *Islamic Day Archives*, selain itu kekompakan kader ROHIS mulai terlihat terbukti ROHIS mendapatkan penghargaan ORGAB (Organisasi Gabungan) dari seluruh ekstrakurikuler SMAN 9 Bandar Lampung sebagai organisasi terbaik, Oleh karena itu dalam mengatasi kendala tersebut pada tahun ini jumlah ROHIS cukup mengalami sedikit kenaikan.

Jadi dapat penulis katakan bahwa dalam menghadapi rekrutment maka harus mengetahui solusi dari setiap permasalahan yang terjadi guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan menjadi lebih besar, dengan cara merencanakan dan mempersiapkan segala sesuatu dengan matang. Dengan begitu ketika adanya permasalahan kembali mampu mencari solusi dan menghadapinya dengan matang. Begitupun ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dalam menghadapi kendala-kendala yang terjadi cukup berhasil terbukti dengan adanya solusi baru yang kader ROHIS lakukan untuk

meningkatkan jumlah ROHIS yang dimana pada tahun-tahun sebelumnya tidak mengalami peningkatan namun pada tahun ini cukup mengalami sedikit kenaikan dan menjadi organisasi gabungan terbaik di seluruh ekstrakurikuler yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan terhadap data yang telah berhasil penulis himpun, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

Secara umum pola rekrutment kader ROHIS SMAN 9 Bandar Lampung dapat dikatakan cukup baik. Dimana pola rekrutment yang digunakan oleh ROHIS saat melakukan perekrutan menggunakan karakteristik sumber yaitu sumber internal. Sumber internal melalui MOS (Masa Orientasi Siswa), kajian ke-Islaman, refrensi kader dan kontak langsung terjun di lingkungan sekolah.

Namun, dalam pelaksanaan pola rekrutment kader ROHIS masih mengalami kendala-kendalasehingga jumlah ROHIS dari tahun ketahun tidak mengalami kenaikan yang begitu signifikan. Kendala-kendala tersebut antara lain : belum bisa mengoptimalkan sosial media, belum terbangun kekompakan diantara para kader, kebijakan sekolah belum sepenuhnya berpihak kepada ROHIS hal ini terbukti dengan kesekretariatan ROHIS belum ditetapkan secara definitif, dan adanya anggapan yang keliru dikalangan siswa/i terhadap pandangan ROHIS yang eksklusif sehingga pada tahun ini ROHIS mengalami perubahan sikap untuk mulai terbuka dikalangan siswa/i.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsismi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta., 2010.
- Bungin, Burhan., *Penelitian Kualitatif*., Jakarta: Kencana.: 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahan*, Bandung: Diponegoro, 2000, (QS. As-Shaff (61) : 4.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka, 2007.
- Dwicahyani, Fitri, “*Strategi Rekrutment Kader Da’i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da’i*”. Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta : 2014.
- Hativi, Nur “*Upaya Unit Kegiatan Mahasiswa Rumah Da’i Dalam Kaderisasi Da’i Pada Mahasiswa Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung*”. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2017.
- Indra, Hasbi, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, Jakarta: Ridamulia, 2005.
- Inshany, Al-Fatah MRv, *7 Jurus Jitu Menggapai Kemenangan Dakwah Kampus*, Bogor: Polymath Publishing, 2017.
- Ismawati, “*Kaderisasi Pengurus Koperasi Dalam Prespektif Manajemen Dakwah (Studi Kasus Koperasi Mahasiswa “Walisongo” UIN Walisongo Semarang)*”. Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016.
- J Moeleong, Lexy MA, *Metodologi Penelitian Kulaitatif*., Bandung::Remaja Rosdakarya. 2004.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Kurniawan, Aep, Sy Fidaus, Aep, *Manajemen Pelatihan Dakwah* , Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju, 2010.

- Mondy, Wayne, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. 2008.
- Munir, Samsul Amin, *Bimbingan Dan Konseling Islam*, Jakarta: Amzah, 2015.
- Muslihah, “*Kaderisasi Mubalighah Melalui Pelatihan Khitobah (Study Di Pondok Pesantren Putri Al-Hikmah Tugu Rejo Semarang)*”. Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2013.
- Noer, Ali, Syahraini, Rahman, Harun, “*Upaya Ekstrakurikuler Rohis dalam Meningkatkan Sikap Keberagaman Siswa Di SMK Ibnu Taimiyah Pekanbaru*”, *Jurnal Al-Thariqah* Vol.2, NO.1, Juni 2017 ISSN 2527-9610, Juni 2018.
- Nurkamilah, Siti “*Sistem Kaderisasi Da’i Di Pondok Pesantren Daarun Najaah Jarakah Tugu Semarang*”. Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, 2016.
- Nyi Ayu Laras Putri Lestari “*Komunikasi Organisasi Dalam Kepemimpinan Forum Kerjasama Alumni ROHIS (FKAR) Untuk Membina ROHIS Se-Kota Bandar Lampung*”. Institut Agama Islam Negeri, Lampung, 2017.
- Panji, Rizki Nurdiyansah, “*Pola Rekrutment Anggota Baru Pada Induk Koperasi Syariah (INKOPSYAH-BMT) Cipayung Jakarta*”, Universitas Islam Negeri (UIN) , Syarifhidayatullah, Jakarta, 2010.
- Rivai, Veitzhal, Mulyadi, Deddy, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Rukhaini, Fitri Rahmawati, “*Kaderisasi Dakwah Melalui Lembaga Pendidikan Islam*”. *Jurnal Manajemen Dakwah TADBIR*, Vol. 1 No. 1, Juni 2016,
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004.
- S.P Melayu , Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana. 2009.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.*, Bandung: Alfabet, Cet-16. 2012.
- Widiyantoro, Nugroho, *Panduan Dakwah Sekolah, Kerja besar untuk Perubahan Besar*, Bandung: Syaamil Cipta Media, 2003.

Yusuf Syamsu LN, *Psikologi Belajar Agama*, Bandung: Pustaka Banin Quraisyi, 2004.

Sumber dari Internet :

Kegiatan Ekstrakurikuler' (On-line), tersedia di:

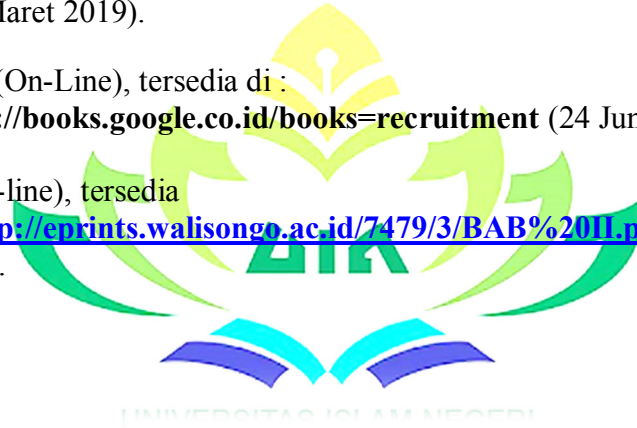
http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendikbud_62_14.pdf (24 Maret 2019).

Recruitment (On-Line), tersedia di :

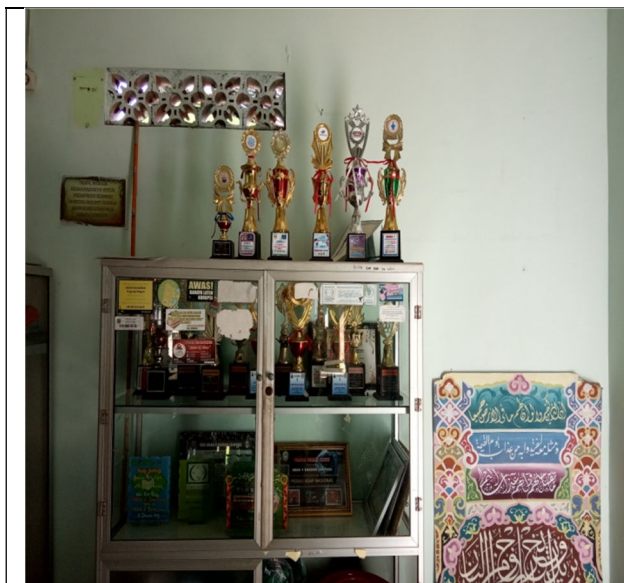
<https://books.google.co.id/books=recruitment> (24 Juni 2019).

ROHIS" (On-line), tersedia

di: <http://eprints.walisongo.ac.id/7479/3/BAB%20II.pdf> (22 Maret 2019).



LAMPIRAN



Tropi Pemenang Lomba-Lomba yang Diraih
Oleh ROHIS



Penghargaan-Penghargaan yang Diraih
Oleh ROHIS



Mushola As-Syifa Sebagai Tempat Kegiatan
ROHIS

Perpustakaan ROHIS



Foto Bersama Anggota ROHIS



Wawancara Peneliti (Kanan) Dengan
Pengurus ROHIS (Kiri)



Wawancara Peneliti (Kiri) Dengan Pengurus ROHIS (Kanan)



Perlombaan Rumah Da'i, Sebagai Salah Satu Bentuk Kegiatan ROHIS



Pelaksanaan Kegiatan Gabungan ROHIS dan OSIS dalam *Islamic Day Archives*



Pelaksanaan Kegiatan MABIT dan NOBAR dengan Kader Baru

